

HVORDAN IVARETAS MEDLEMMENES RETTIGHETER I NORSKE FAGFORBUND NÅR DET GJELDER MEDLEMSFORDELER?

UTVALGTE PROBLEMSTILLINGER

Kandidatnummer: 213 og 349

Veileder: Professor Henning Jakhell

Leveringsfrist: 25.11.2004

Til sammen 26 680 ord

19.11.2004

TAKK

Denne oppgaven kunne ikke blitt skrevet uten verdifull hjelp fra forbundene vi har vært i kontakt med. Vi retter derfor stor takk til hovedorganisasjonene Akademikerne, LO, YS. I tillegg må vi takke BFO, PF, NTL, Finansforbundet, Legeforeningen, Utdanningsforbundet, Fengsel- og friomsorgsforbundet og Siviløkonomene.

Det må også rettes en stor takk til Datatilsynet ved Christine Ask Ottesen som har bistått ved enkelte spørsmål vedrørende personvern.

Takk til Rolf Norland for mange timers jobb med korrekturlesning. Dette har vært helt uvurderlig for det språklige innholdet i oppgaven.

Til slutt må vi takke professor Henning Jakhell for god veiledning gjennom hele prosessen, og for at han var positiv til å ta opp et utradisjonelt tema innen arbeidsretten.

INNHOLDSFORTEGNELSE

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	PRESENTASJON AV HOVEDPROBLEMSTILLING	1
1.2	HVORFOR SKRIVE OM MEDLEMSFORDELER?	2
1.3	UNDERSØKELSEN	3
<u>2</u>	<u>ORGANISASJONSLIVET I NORGE</u>	<u>4</u>
2.1	OPPBYGGING OG STRUKTUR I NORSK ORGANISASJONSLIV	5
2.2	ORGANISASJONSRETTE	6
2.2.1	POSITIV ORGANISASJONSRETT	6
2.2.2	NEGATIV ORGANISASJONSRETT	8
2.3	TALL OG FAKTA OM NORSK ORGANISASJONSLIV	10
<u>3</u>	<u>AVGRENSNINGER, BEGREPER OG DEFINISJONER</u>	<u>11</u>
3.1	MEDLEMSFORDELER OG AVTALERETT	11
3.1.1	TREDJEMANNSAVTALER	12
3.1.2	HVEM HAR RETT TIL MEDLEMSFORDELENE?	13
3.2	KORT OM TARIFFESTEDE RETTIGHETER	17
3.3	PRESISERINGER OG UTGANGSPUNKT FOR DRØFTELSENE	18
<u>4</u>	<u>METODER OG RETTSKILDER</u>	<u>20</u>
<u>5</u>	<u>DEMOKRATIENS SYNET I NORSKE FAGFORBUND</u>	<u>22</u>
5.1	DEMOKRATIET SOM STYRINGSFORM I SAMFUNNET	22
5.1.1	DEMOKRATIET I INTERESSEORGANISASJONER	23
5.2	AVGJØRELSER OG VEDTAK I NORSKE FAGFORBUND	24
5.2.1	HVILKE AVGJØRELSER TREFFES?	24
5.2.2	HVORDAN BLIR VEDTAK FATTET?	25
		II

5.2.3	DEMOKRATI I BESLUTNINGSPROSESSEN	26
5.3	DEMOKRATI OG MINORITETSVERN	29
5.3.1	HYPOTESE 1: DET FINNES IKKE BEGRENSNINGER FOR HVA SOM KAN PÅLEGGES ET MEDLEM AV EN ORGANISASJON	31
5.3.2	HYPOTESE 2: DET FINNES BEGRENSNINGER FOR HVA SOM KAN PÅLEGGES ET MEDLEM AV EN ORGANISASJON	32
5.4	TVUNGNE KOLLEKTIVE FORSIKRINGSORDNINGER	34
5.4.1	RESERVASJONSRETT MOT KOLLEKTIVE FORSIKRINGER?	34
5.4.2	RETTSPRAKSIS VED TVUNGNE KOLLEKTIVE FORSIKRINGER	35
5.4.2.1	En nærmere drøftelse av rettspraksis	37
5.4.3	VÅR OPPFATNING	40
5.4.4	KONKLUSJONER	43
5.4.5	KONSEKVENSER AV KONKLUSJONEN VEDRØRENDE TVUNGNE KOLLEKTIVE FORSIKRINGSORDNINGER	44
5.4.6	FORHOLDET TIL KONKURRANSELOVGIVNINGEN	45
5.5	INTERESSEKONFLIKTER	48
5.5.1	STYREREREPRESENTASJON	48
5.5.2	PROVISJON FRA SELSKAPENE	49
6	<u>ER MEDLEMSFORDELENE KUN FORBEHOLDT DE ORGANISERTE ARBEIDSTAKERNE?</u>	<u>52</u>
6.1	FORELIGGER DET EN BRISTENDE FORUTSETNING?	57
6.1.1	FØLGENE AV AT DET FORELIGGER EN BRISTENDE FORUTSETNING	59
6.2	HAR UORGANISERTE ARBEIDSTAKERE KRAV PÅ Å BENYTTE MEDLEMSFORDELENE MOT VEDERLAG?	61
7	<u>PERSONVERNET I NORSKE FAGFORBUND</u>	<u>64</u>
7.1	PERSONVERN OG VASK AV LISTER	66
7.2	FORBUNDET ADMINISTRERER MEDLEMSFORDELENE	67
7.2.1	FORBUNDENE VASKER SELV MEDLEMSLISTENE	67
7.2.2	VASKING FORETAS AV EN AKTØR SOM ER SPESIALIST	68
7.3	SELSKAPENE ADMINISTRERER MEDLEMSFORDELENE	69
7.3.1	FORBUNDENE SENDER FULLE MEDLEMSLISTER	69
7.3.2	FORBUNDENE SENDER LISTER OVER UTMELDTE MEDLEMMER MED TJENESTER HOS SELSKAPET	70

7.3.3	MEDLEMMET MELDER SELV FRA TIL SELSKAPET	71
7.4	VÅRE FORSLAG TIL LOVLIGE RUTINER	72
7.4.1	DATABEHANDLER PÅ VEGNE AV FORBUNDET OG SELSKAPET	72
7.4.2	SELSKAPET KAN OVERSENDE LISTER OVER HVEM SOM BENYTTER MEDLEMSFORDELER	73
7.5	PERSONVERN OG MARKEDSFØRING	74
7.5.1	MARKEDSFØRING AV MEDLEMSFORDELENE	74
7.5.2	MARKEDSFØRING AV TREDJEPARTSPRODUKTER	76
7.6	SANKSJONER VED BRUDD PÅ PERSONOPPLYSNINGSLOVEN	79
<u>8</u>	<u>NYE ELLER BEDRE MEDLEMSFORDELER I NEDGANGSTIDER?</u>	<u>82</u>
<u>9</u>	<u>OPPSUMMERING OG HOVEDKONKLUSJONER</u>	<u>85</u>
<u>10</u>	<u>KILDEHENVISNINGER</u>	<u>89</u>

VEDLEGG

1 INNLEDNING

1.1 PRESENTASJON AV HOVEDPROBLEMSTILLING

Oppgavens hovedproblemstilling er: ”Hvordan ivaretas medlemmenes grunnleggende rettigheter i norske fagforbund når det gjelder medlemsfordeler?”

Bakgrunnen for problemstillingen oppstod som følge av et ganske annerledes utgangspunkt. Vi hadde som intensjon å undersøke om uorganiserte arbeidstakere kunne oppnå rettigheter via fagforbundenes medlemsfordeler, selv om de ikke var medlemmer i organisasjonen. Vi tenkte først og fremst på hvilken rettsstilling man har etter at man har meldt seg ut av et fagforbund.

Etter hvert som vi avdekket praksisen rundt medlemsfordelene og fikk grundigere kjennskap til temaet i et utvalg av norske fagforbund, innså vi at fokus og hovedproblemstilling for denne fremstillingen måtte endres. Grunnen til dette var at vi avdekket andre problemstillinger som både var mer grunnleggende og mer sentrale, enn de som kun omhandlet situasjonen til de uorganiserte arbeidstakerne. Vårt opprinnelige utgangspunkt ble etter dette redusert til å bli en underliggende del av et mer omfattende tema.

Formålet med denne oppgaven er å presentere hvordan det som vanligvis betegnes som medlemsfordeler i norske fagforbund, praktiseres. Derest skal det drøftes og vurderes om denne praksisen er i overensstemmelse med norsk lov.

Vi har gjennom vår undersøkelse oppdaget tre problematiske områder hvor det viser seg at forbundenes praksis og bevissthet rundt medlemmenes rettigheter er svært varierende, og til dels tvilsom juridisk sett.

Følgende temaer og praksis vil bli fremstilt og drøftet: Demokratihensynet i fagforbundene, ivaretagelsen av personvern hensyn og de uorganiserte arbeidstakernes stilling i forhold til medlemsfordeler. Helt til slutt omtales satsningen på medlemsfordeler ved nedgangstider i fagforbundene. Under alle disse hovedproblemstillingene oppstår det nye og mer detaljerte problemstillinger, som også blir drøftet.

1.2 HVORFOR SKRIVE OM MEDLEMSFORDELER?

Vi har valgt å konsentrere oppgaven om medlemsfordeler i fagforbund Medlemsfordeler er en svært liten del av den tradisjonelle arbeidsretten. Etter hvert som vi har satt oss inn i fagforeningslivet/arbeidet, har vi imidlertid sett at medlemsfordeler utgjør en stor del av fagforeningens arbeid og satsingsområde. De viser seg å være et lokkemiddel for å skaffe nye medlemmer. Mange av forbundene bruker medlemsfordeler til å markedsføre seg med, og de har som overordnet mål at medlemmene skal kunne "tjene inn" kontingenten dersom de benytter seg av minst en av medlemsfordelene fagforbundet har fremforhandlet. Medlemmer som kanskje ikke er så opptatt av fagforeningsarbeid, melder seg inn for å dra nytte av medlemsfordelene. Det er sjelden at det enkelte medlem ser så klare konsekvenser av medlemskapet som når de benytter seg av disse fordelene. Bakgrunnen for denne påstanden er at mange av de organiserte i dag ikke opplever konflikter på arbeidsplassen eller at det er nødvendig å kjempe for arbeidsforhold som lønnsvilkår, fritid, overtidstillegg og lignende.

I vår undersøkelse fikk vi høre at medlemsfordelene ble omtalt som den 13. månedslønn. Et forbund hadde tidligere brukt benevnelsen "24-timersmedlemskapet". Det har altså i lengre tid vært en målsetning for forbundene at medlemmene skulle tas vare på også utenom arbeidstiden. Dette indikerer at forbundene anser medlemsfordelene som svært viktige.

I de forbundene vi har snakket med, har det flere steder vært egne avdelinger som tar seg av medlemsfordelene. Finansforbundet har for eksempel noe de kaller Servicekontoret, hvor det er tre fast ansatte som bare arbeider med medlemsfordeler. I LO er det opprettet et eget selskap, "Medlemskortet AS", som administreres av LO og Sparebank1 i fellesskap. Også Utdanningsforbundet har et medlemskontor med 6 ansatte.

Organiseringen og satsningen på medlemsfordeler, indikerer at dette er et praktisk tema og et vidt satsningsfelt hos de aller fleste forbundene. Dette er bakgrunnen for at vi har valgt å beskrive og drøfte problemstillinger som knytter seg til praktiseringen av medlemsfordeler.

1.3 UNDERSØKELSEN

For i det hele tatt å ha grunnlag for å beskrive og drøfte praksisen rundt medlemsfordelene, har vi henvendt oss til fagforbund på arbeidstakersiden. Vi tok kontakt med de tre store hovedorganisasjonene, Akademikerne, LO og YS. Deretter valgte vi ut to til tre særforbund under disse hovedorganisasjonene. De særforbundene vi valgte ut, var de forbund hovedorganisasjonene hadde anbefalt oss å ta en prat med.

Vi var også i telefonisk kontakt med UHO. De oppgav at de ikke engasjerer seg i medlemsfordeler overhodet. På bakgrunn av dette finnes det ikke noe referat fra denne samtalen. De er ikke med på å fremforhandle medlemsfordeler, og de legger heller ingen føringer for dette arbeidet i underorganisasjonene. Men UHO anbefalte oss to særforbund som vi burde snakke med, Utdanningsforbundet og PF.

Fremgangsmåten vi benyttet, var at vi avtalte møter med den i organisasjonen, som hadde best kjennskap til og arbeidet med medlemsfordeler. Etter at vi hadde etablert kontakt med de rette personene, oversendte vi problemstillingene vi ønsket å få svar på, via e-post. På denne måten fikk forbundene litt tid på forhånd til å forberede seg. Da vi kom til møtene, fikk vi svar på problemstillingene gjennom samtale med forbundene. Vi skrev referater som vi sendte forbundene for godkjenning etter møtene. De aller fleste forbundene kom med presiseringer eller tilleggsopplysninger til de referatene vi hadde skrevet. Vi presenterte etter hvert også noen nye problemstillinger for forbundene, og vi fikk svar via e-post. Enkelte forbund har ikke hatt noe å tilføye på de nye problemstillingene som vi presenterte¹. Det er derfor noe forskjell på de vedlagte referatene. Alle rettelser og svarene på de nye problemstillingene er inntatt i referatene. Referatene har vi lagt som vedlegg til oppgaven.

¹ PFF, BFO, LO og Akademikerne

2 ORGANISASJONSLIVET I NORGE

Den delen av organisasjonslivet vi skal skrive om, omhandler først og fremst fagforbund. Begrepene fagforening og fagforbund begrepene er tradisjonelt blitt definert forskjellig. Forbund har man ansett for å være på overordnet nivå på landsbasis, mens foreninger er mer brukt om regionale og lokale undergrupperinger av forbundet.² I oppgaven vil imidlertid begrepene særforbund, fagforbund og fagforening, benyttes om hverandre med den samme betydningen.

Begrepet fagforening er definert i Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927, nr. 1. (arbtvl). I § 1 nr. 3, defineres dette som

” enhver sammenslutning av arbeidere eller av arbeideres foreninger, når sammenslutningen har det formål å vareta arbeidernes interesser overfor deres arbeidsgivere.” Det som kan være verdt å merke seg allerede her, er at forbundenes formål, angis klart i lovteksten. Det er altså arbeidstakernes forhold til arbeidsgiverne som er det sentrale i foreningenes arbeid. Hvordan dette formålet korresponderer med vårt tema, skal vi komme til utover i oppgaven.

² Caplex 2001 s. 292

2.1 OPPBYGGING OG STRUKTUR I NORSK ORGANISASJONSLIV

For det første, består organisasjonslivet av to hovedaktører, arbeidsgiver og arbeidstaker. Som en slags tredje part har man statlige myndigheter som gir lovregler og følger med på at lovverket og retningslinjene ellers blir overholdt. Statlig innvirkning har man for eksempel via Arbeidstilsynet, plikten til å benytte seg av Riksmeglingsmannen og regjeringens og Stortingets bruk av tvungen lønnsnemd.

De to grupperingene er i mer eller mindre grad organisert i fagforeninger. Begge sidene har overordnede forbund som gjerne kalles hovedorganisasjoner. På arbeidstakersiden har vi for eksempel LO, YS og Akademikerne. På arbeidsgiversiden kan NHO og HSH nevnes. I det følgende er det bare arbeidstakerorganisasjonene som omtales.

Hovedorganisasjonene er såkalte paraplyorganisasjoner, som har andre landsdekkende forbund tilknyttet seg, på et lavere nivå. Disse forbundene er mer fagrelaterte og har den mest direkte kontakten med sine medlemmer. I oppgaven omtales disse stort sett som fagforbund. Eksempler på slike organisasjoner er blant andre Utdanningsforbundet, PF og Siviløkonomene. På et enda lavere nivå har man lokallag som tilhører disse fagforbundene.

Forbundene er via norsk lov gitt anledning til å inngå avtaler med arbeidsgiversiden om organisering av arbeidsforholdet i vid utstrekning. Slike forhandlinger fører frem til tariffavtaler som er gjeldene regelverk i den perioden de inngås for, se nærmere punkt 3.2.

2.2 ORGANISASJONSRETTE

Vi vil her gi en kort redegjørelse for organisasjonsretten. Prinsippet belyser arbeidstakernes grunnleggende individuelle rettigheter til å stå tilsluttet en interesseorganisasjon på et annerledes plan og område enn det vi skal omtale. Selv om organisasjonsretten ikke belyser våre problemstillinger i særlig grad, danner prinsippet et utgangspunkt for forståelsen av foreningslivet. Prinsippet er dessuten et uttrykk for at arbeidstakere og medlemmer av foreninger er tilstått en individuell selvbestemmelsesrett. Dette utgangspunktet vil vi komme tilbake til i flere av våre drøftelser i oppgaven. Vi vil derfor kortfattet belyse hvordan organisasjonsretten kommer til uttrykk i norsk rett og i folkerettslig sammenheng. Den frie organisasjonsrett må kunne sies å ha betydning for antall fagorganiserte i Norge.

Det er på det rene at vi i dag har et prinsipp om organisasjonsfrihet i norsk arbeidsrett. Organisasjonsretten blir sett på som en grunnleggende rettighet og et viktig tema i arbeidsretten.³ Det er vanlig å skille mellom en positiv og en negativ side av organisasjonsretten. Positiv organisasjonsrett er retten til å danne og å stå tilknyttet en fagorganisasjon, mens den negative organisasjonsrett er retten til å være uorganisert. Retten til fritt å velge hvilken organisasjon man vil stå tilknyttet, kan man se enten som en del av den positive eller som en del av den negative organisasjonsrett.⁴ Arbeidstakere skal på bakgrunn av dette kunne velge om de vil være fagorganiserte. Organisasjonsretten er ikke direkte lovfestet i noen av de alminnelige arbeidsrettslige lovene. Vi vil derfor se på hvor i internasjonale konvensjoner vi finner bestemmelser om organisasjonsretten og hvordan disse forholder seg til norsk rett.

2.2.1 POSITIV ORGANISASJONSRETT

Prinsippet om positiv organisasjonsrett finner vi i en rekke internasjonale bestemmelser som Norge har ratifisert og dels gjort til norsk lov. Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) art.11 nevner uttrykkelig retten til å danne og slutte seg til fagorganisasjoner for å fremme sine interesser. Den omfatter dermed uttrykkelig den positive organisasjonsrett. Denne rett er dessuten fastslått i FNs verdenserklæring

³ Jfr. Stokke, Evju og Frøland 2003, s. 116.

art. 23 nr. 4, FNs konvensjon om økonomiske og kulturelle rettigheter (ØSK) art. 8, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) art. 22 og ILO- konvensjon nr. 87, 98 og 151. Når Norge har ratifisert en konvensjon, blir landet, fra det tidspunkt konvensjonen trer i kraft, folkerettslig forpliktet til å overholde de regler som følger av konvensjonen overfor de øvrige land som har ratifisert den, og overfor internasjonale organisasjoner og andre som i henhold til konvensjonen må anses som parter⁵. I dag er imidlertid flere av konvensjonene, EMK, SP og ØSK, inkorporert i den norske lovgivningen, jfr. Menneskerettsloven 21. mai 1999 nr. 30 §§ 2 og 3 (mrl.). Disse konvensjonene gjelder da som norsk lov og får en utvidet betydning i forhold til å være en folkerettslig forpliktelse. De kan da påberopes og gjøres gjeldende ovenfor alle som omfattes av norsk lov.

Det kan stilles spørsmål ved den positive organisasjonsrettens eksakte stilling i norsk rett. Dette var blant annet et tema i dommen som er publisert i Rt.2001 s.248. Her var det spørsmål om en arbeidsgiver kunne sette som vilkår for ansettelse av to personer at de ikke organiserte seg, såkalte ”yellow-dog”-klausuler. Arbeidsmiljøloven 4. februar 1977 nr. 4 (aml.) §55 A setter forbud mot at en arbeidsgiver i ”utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte” krever at søkerne skal oppgi om de er medlemmer av lønnstakerorganisasjoner. Arbeidsgiveren må heller ikke ”iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte”. Selv om bestemmelsen etter sin ordlyd bare forbyr det å kreve opplysninger om slike forhold, må den forstås slik at den forbyr arbeidsgiveren å vektlegge slik informasjon.⁶ Selv om organisasjonsretten ikke er direkte lovfestet i noen av de alminnelige arbeidsrettslige lovene, har prinsippet fått et positivt uttrykk i arbeidsmiljølovens § 55A. Arbeidsgiveren hadde i den ovennevnte saken ikke direkte etterspurt opplysninger om eventuelt medlemskap i lønnstakerorganisasjoner, men den betingelsen som ble stilt for ansettelsen, fant Høyesterett urettmessig. Betingelsen var klart i strid med formålet med § 55A 1. ledd. Den er egnet til å få frem opplysninger om hvorvidt en søker er eller ikke er organisert, og Høyesterett anså betingelsen som en omgåelse av forbudet i loven. Høyesterett kom altså i dette tilfellet til at tilbud om ansettelse på vilkår av at arbeidstakerne ikke

⁴ Jakhelln 1996, s. 377.

⁵ Jakhelln 1996, s. 51.

⁶ Jfr. Jakhelln 1996, s. 44 og 145.

organiserte seg, ville være i strid med den positive organisasjonsrett. Da saken oppsto, var menneskerettsloven ennå ikke trådt i kraft. Vilåret ble imidlertid ansett urettmessig etter presumpsjonsprinsippet som forutsettes å gjelde på folkerettens område. I dag følger det dessuten av mrl. §§ 2 og 3 at EMK, SP og ØSK skal gjelde som norsk lov og ved motstrid gå foran bestemmelser i blant annet aml. Aml. må dermed tolkes i samsvar med de nevnte konvensjonene.

Enhver kan således fritt velge om de vil stå tilmeldt en fagorganisasjon. En innmelding må skje ut fra overbevisning og ikke ut fra tvang. Det må imidlertid gjøres en reservasjon for de tilfeller hvor arbeidstaker forplikter seg til ikke å organisere seg i en bestemt organisasjon dersom arbeidsgiver har saklig grunn for dette. Slike tilfeller kan aksepteres.

Det kan stilles spørsmål ved hva som skjer dersom en arbeidsgiver oppstiller krav om at en arbeidstaker må organisere seg og baserer ansettelsen på det. I den ovennevnte dommen ble det lagt til grunn at arbeidstakerne ikke fikk jobben fordi de nektet å organisere seg. Det var altså årsakssammenheng mellom arbeidsgiverens betingelse om å forbli uorganisert og beslutningen om ikke å følge opp ansettelsestilbudet. Høyesterett fant da grunnlag for å tilkjenne de forbigåtte arbeidstakerne erstatning etter ulovfestede regler som en følge av selskapets rettsstridige handlemåte.

2.2.2 NEGATIV ORGANISASJONSRETT

Den negative organisasjonsrett har ikke kommet like klart til uttrykk som den positive. Det som imidlertid er interessant, er om den negative organisasjonsrett også kan utledes av de konvensjoner som fastsetter den positive organisasjonsrett, se ovenfor, særlig EMK art.11. Spørsmålet er ikke endelig avklart. Avgjørelser fra Den europeiske menneskerettsdomstol trekker imidlertid i retning av at den negative organisasjonsfrihet er vernet etter EMK art.11. Vi har dessuten en høyesterettsdom som trekker i samme retning, jfr. Rt. 2001 s.1413. Her var forholdet at en mann var tilknyttet Norsk Folkehjelp som minerydder i Bosnia. Ansettelsesforholdet var basert på flere midlertidige kontrakter som alle inneholdt en organisasjonspliktklausul eller en "closed shop"-klausul. Med støtte i Rt. 2001 s.248 og juridisk teori ble organisasjonsklausulen ansett ugyldig etter aml. § 55A, blant annet under henvisning til Den europeiske sosialpakt (ESP) art. 5 og EMK art. 11.

Dersom en ”closed shop”-klausul åpner adgang for den enkelte arbeidstaker til å reservere seg, vil den imidlertid måtte anses som gyldig.

Dersom en arbeidstaker mister jobben på grunn av at han nekter å organisere seg, vil det bli ansett som en usaklig oppsigelse og medføre erstatningsansvar for arbeidsgiveren. Etter aml. § 62 vil en slik usaklig oppsigelse dessuten være ugyldig.

Organisering av uorganiserte må på bakgrunn av det ovennevnte skje ut fra en overbevisning hos arbeidstakeren om fordelene ved å være organisert. Her kan markedsføring av medlemsfordeler være et viktig lokkemiddel fra fagforeningens side.

Før man går helt inn i oppgavens materielle tema og problemstillinger, vil det være naturlig å si litt kort om organisasjonslivet i Norge sett i et arbeidsrettslig perspektiv. For å få innblikk i hvor mange nordmenn dette er aktuelt for, kan det være naturlig å presentere noen tall⁷.

⁷ Stokke, Evju og Frøland 2003

2.3 TALL OG FAKTA OM NORSK ORGANISASJONSLIV

Av alle norske arbeidstakere, som utgjør ca. 1.1 mill. yrkesaktive nordmenn, er 52 % organiserte i et fagforbund. I nordisk målestokk, er dette faktisk ganske dårlig oppslutning. I Danmark, Finland og Sverige, utgjør andelen organiserte blant de yrkesaktive, mellom 75 og 80 %. Tallene for Norges del er utslag av en negativ trend i og med at oppslutningen blant de sysselsatte har falt med 5 % siden 1980.

Oppslutningen om organisasjonene i Norge varierer svært i forhold til hvor man er ansatt. Blant de statlig ansatte er ca. 83 % organiserte. For de kommuneansattes del er rundt 80 % av arbeidsstokken organiserte. Lavest oppslutning finner man i varehandel og hotell- og restaurantbransjen. Her er kun omlag 20-21 % av de sysselsatte organisert. Det foreligger flere mulige årsaker til dette. Det kan nevnes at en del av de andre landene har gitt ansvaret for enkelte av trygdeordningene ved arbeidsledighet til foreningene. Enkelte land har også organisasjonsklausuler, som faktisk pålegger arbeidstakere på enkelte arbeidsplasser å være organisert.

3 AVGRENSNINGER, BEGREPER OG DEFINISJONER

De problemstillingene og temaene vi skal belyse, har til felles at de omhandler medlemsfordeler som er fremforhandlet av fagforbund. I tillegg er det et klart utgangspunkt at oppgaven kun omhandler arbeidstakernes forbund og foreninger. Det vil ikke bli gitt beskrivelser og drøftinger av forholdene rundt forbund og medlemsfordeler på arbeidsgiversiden.

3.1 MEDLEMSFORDELER OG AVTALERETT

Begrepet ”medlemsfordeler” er ikke entydig. Når begrepet benyttes i oppgaven, har det en egenartet og konkret betydning, som en særskilt fordel, avgrenset mot slike fordeler som man oppnår gjennom tariffavtaler. I og med at disse avtalene ikke omhandler lønns- og arbeidsforhold, er de ikke tariffavtaler, se punkt 3.2.

For å forsøke og definere begrepet medlemsfordeler, må man se på partsforholdene rundt medlemsfordelene. I dette partsforholdet finnes det tre parter, nemlig fagforbundet, en leverandør av tjenester og et medlem av fagforbundet. Slik vi har blitt kjent med dette avtaleforholdet, er fremgangsmåtene og partsforholdet det samme i nær sagt alle forbundene.

Fagforbundene inngår avtaler med en bedrift eller et selskap som leverer de varer eller tjenester som forbundene ønsker. Forbundene fremforhandler hvilke tjenester som skal leveres, og på hvilke vilkår. Slike avtaler kalles gjerne for tredjemannsavtaler, se punkt. 3.1.1.

Vilkårene forbundene kan forhandle om, er først og fremst premiens størrelse og priser på ytelsene, utvalg av ordninger og kombinasjoner av disse. Forbundene har liten innflytelse på de vilkårene som følger avtaleforholdet mellom medlemmet og selskapet gjennom de enkelte tjenestene. Dette er vilkår som vanligvis følger av lovbestemmelser, for eksempel Lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989 nr. 69. (fal.) Det er derfor på det rene at forbundene ikke kan forhandle seg frem til vilkår som strider mot lovbestemmelser på det området hvor det samarbeidende selskapet opererer.

De vanligste medlemsfordelene er bank- og forsikringstjenester. Andre vanlige tjenester er drivstoff, telefoni og fagrelaterte tjenester. De fagrelaterte tjenestene består for eksempel av nettverksmøter, kurs, coaching og lønnskalkulator.

3.1.1 TREDJEMANNSAVTALER⁸

Det er et viktig utgangspunkt i avtaleretten at avtaler prinsipielt bare etablerer rettigheter og plikter mellom to parter, nemlig de to partene som har inngått avtalen. Vi benevner dem vanligvis A og B. Disse to partene kan i en viss utstrekning bestemme tredjemann Cs rettsstilling ved at tredjemann blir begunstiget ved den avtalen som inngås mellom A og B. Slike avtaler kan også medføre at tredjemann kan gjøre rettigheter gjeldende etter A og Bs avtale. Det er en forutsetning at avtalen består på det tidspunkt C gjør sine rettigheter gjeldende. Slike avtaler kalles altså for tredjemannsavtaler. Reglene som omhandler tredjemannsavtaler, er vanligvis uskrevne og ulovfestede. Kjennetegnet ved medlemsfordelene som drøftes i oppgaven, er at de medlemmene som får fordelene, ikke har fremforhandlet disse selv. Selve avtalen om formidlingen av en tjeneste har altså blitt inngått av forbundet og selskapet med virkning for medlemmet. Det neste spørsmålet som da oppstår, er om C ved slike avtaler får en selvstendig rett, som eventuelt kan håndheves ved domstolenes hjelp. I oppgaven her er det altså medlemmet som er tredjemann C.

Det er i utgangspunktet kun de tilfellene der C får en selvstendig rett til å kreve løftet oppfylt at løftet blir regnet som et tredjemannsløfte. Dette medfører videre at C i tredjemannsavtaler ikke er avhengig av A eller Bs rene velvilje for å kunne kreve oppfyllelse av et løfte. Spørsmålet er om et forsikringsselskap blir forpliktet til på visse vilkår å utbetale forsikringsbeløpet til et medlem når forbundet har tegnet forsikringen og betaler forsikringspremien.

Hvilke rettigheter et medlem har etter slike avtaler, er ikke løst i Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31.mai 1918 nr. 4. (avtl). Problemstillingen må derfor løses på bakgrunn av tolkning av de aktuelle avtalene. I tillegg kan tolkningen bygge på andre rettskilder, for eksempel annen lovgivning, rettspraksis, juridisk teori og lignende.

⁸ Woxholt 2001, s. 41 flg. og s. 224 flg.

Denne problemstillingen er nylig blitt behandlet i en høyesterettsdom fra 2003. Dommen er publisert i Rt. 2003, s.1657. Denne saken dreide seg om et annet partsforhold, men det prinsipielle i dommen er også anvendelig for de avtalene vi drøfter.

Saken omhandlet pensjonsrettigheter for en arbeidstaker der arbeidsgiver hadde inngått avtalen på vegne av alle arbeidstakerne med et forsikringsselskap som formidlet slike ordinger. Konstellasjonen av parter er ikke helt ulikt det partsforholdet vi skal konsentrere oss om. Det er ikke relevant her å gå nærmere inn i de faktiske forhold eller si noe om resultatet av dommen. Men Høyesterett sier i premiss 46 at når avtalen er inngått av en annen enn den forsikrede selv, har ikke det noen innvirkning på de rettigheter som oppnås etter avtalen, eller tolkningen av avtalen for øvrig. Høyesterett tar altså det utgangspunktet at C har en selvstendig rett etter den tredjemannsavtalen som er inngått. Dette medfører at selv om avtalen er inngått mellom forbundet og selskapet, er C gitt rettigheter som kan kreves oppfylt etter denne.

Dette er verdt å ta med som et utgangspunkt for alle de ordningene som omtales og berøres i oppgaven. Det avtalerettslige aspektet ved praktiseringen av medlemsfordelene, er et forhold som blir nærmere drøftet senere i oppgaven.

Det enkelte medlem av fagforbundet blir vanligvis tilbudt disse tjenestene gjennom sitt medlemskap i forbundet. Tjenestene presenteres gjerne gjennom informasjonsmateriell man får ved innmelding, eller de presenteres som en del av medlemskapet for potensielt nye medlemmer. Felles for tjenestene er at de er rabatterte i forhold til hva man som regel ville oppnådd som vanlig privatkunde. Grunnen til dette er at forbundene forhandler seg frem til gunstige vilkår fordi de har en stor potensiell kundemasse å tilby bedriftene de forhandler med. I tillegg kan det antas at denne kundegruppen anses å være noenlunde stabil i omfang, sett fra tjenesteyterens side.

3.1.2 HVEM HAR RETT TIL MEDLEMSFORDELENE?

Det enkelte medlem får i praksis tilgang til medlemsfordelene på forskjellige måter. Etter at man er blitt medlem, er det som regel opp til hver enkelt å ta kontakt med det selskapet som formidler tjenester. Ofte må det tas direkte kontakt med det selskapet

vedkommende ønsker en tjeneste eller vare fra, og selskapene har som regel egne saksbehandlere som kjenner forbundets avtaler. Ved slik praktisering, forholder en seg til et selskap på samme måte som i private kundeforhold ellers. Dette gjelder også ved en eventuelt oppsigelse av avtalen.

En annen variant av denne fremgangsmåten er at medlemmet tar kontakt med forbundet, som har tilgang på forskjellige søknadsskjemaer, for eksempel bensinkort. I tillegg kan forbundet gi generell informasjon om disse fordelene. Søknadsskjemaet kan man få tilsendt og fylle ut selv. Etter at man har opprettet kontakt med det aktuelle selskapet, må medlemmene i fortsettelsen forholde seg til selskapet og dets saksbehandlere og retningslinjer.

Men mange forbund har også egne ansatte som kun driver med medlemsfordeler og selv administrerer disse. Disse ansatte har etter avtale med selskapene overtatt saksbehandlerfunksjonene til selskapene, og de inngår avtaler om forsikring, banktjenester og lignende. Saksbehandlerne er ansatt i særforbundet, men de gjør altså jobben for det enkelte selskapet. Men dette vil antakelig kunne variere noe fra forbund til forbund.

Den tredje måten å få tilgang til medlemsfordelene på er langt mindre vanlig. Et fåtall av medlemsfordelene får man tilgang til via internett når man har blitt medlem gjennom et brukernavn og et passord. En slik fordel er at medlemskapet gir tilgang til en lønnskalkulator kun for medlemmer som logger seg på internett. På denne måten slipper medlemmene å ta kontakt med forbundet eller selskapet for å nyttiggjøre seg en medlemsfordel. Det er ganske opplagt at denne måten å nyttiggjøre seg medlemsfordelene på er relativt sjelden. De aller fleste medlemsfordelene er såpass komplekse at de krever både veiledning og formelle prosesser for å kunne få tilgang på dem.

Et rettslig spørsmål som kan oppstå i denne forbindelsen, er spørsmålet om når man kan anse et medlem som bundet av avtalen. Medlemmet får altså ofte tilsendt et søknadsskjema fra forbundet og må selv ta initiativ til å inngå en avtale med selskapet. Utgangspunktet for når det foreligger en bindende avtale, er avtalelovens modell for tilbud og aksept. En avtale er etter dette først kommet i stand når det foreligger sammenfallende tilbud og aksept. I og med at det foreligger flere fremgangsmåter for hvordan medlemmene får tilgang på medlemsfordelene, og det i tillegg foreligger

variasjoner ut over det vi har beskrevet ovenfor, er det ikke mulig å slå fast hva som generelt kreves for at et medlem skal være forpliktet overfor selskapet.

Men også her er det mulig å forme et utgangspunkt i de fleste tilfellene for når det foreligger en bindende avtale. Etter avtl. § 7 er et medlem forpliktet når det har akseptert selskapets tilbud, og denne aksepten er kommet til selskapets kunnskap. Dersom et medlem aksepterer avtalens vilkår, og for eksempel sender et utfylt og signert søknadsskjema til selskapet, kan medlemmet ikke hevde å være ubundet dersom søknaden er kommet til selskapets kunnskap. Det kreves altså ikke at medlemmet må få en bekreftelse tilbake fra selskapet for at medlemmet skal anses å være bundet av avtalen. Dette betegnes vanligvis som ”løfteprinsippet”⁹ i norsk avtalerett, og dette prinsippet retter seg også mot slike avtaler som omhandler medlemsfordeler. Medlemsfordelene har til felles at de vanligvis kun er et åpent tilbud til det enkelte medlem. Dersom et medlem velger å benytte seg av dette tilbudet, slutter man seg til dette på de vilkårene som foreligger. Slike avtaler er tradisjonelt blitt betegnet som tilslutningsavtaler.

Motsetningsvis er det klart at et medlem ikke kan anses bundet av en avtale, dersom medlemmet kun har kontaktet forbundet for å forhøre seg om medlemsfordelene, eller ber om å få tilsendt søknadsskjemaer til forskjellige tjenester. I dette sistnevnte tilfellet, vil det ikke foreligge noe sammenfallende tilbud og aksept. Medlemmet har i dette tilfellet ikke avgitt noe løfte overfor selskapet.

Et eget spørsmål er om en arbeidstaker kan sies å ha krav på å få benytte en medlemsfordel. Benyttelse av medlemsfordelene kommer i stand ved tilslutningsavtaler, og forbundene har som tidligere beskrevet, liten innflytelse på avtalen mellom selskapet og medlemmet. Det er derfor på det rene at medlemmet må forholde seg til de vilkår og betingelser som selskapene stiller til sine kunder. For å gi et konkret eksempel, kan ikke et medlem sies å ha utvidede rettigheter i forhold til andre private kunder. Dette viser seg for eksempel i de tilfellene der det må foretas en kredittvurdering av medlemmet før selskapet tilstår kredittkort eller bensinkort med kreditt.

Det er altså ingen holdepunkter for at man får utvidede rettigheter som kunde fordi man er medlem av et fagforbund. Det er vanlige avtalevilkår som blir gjort

⁹ Woxholt 2001, s. 70 flg.

gjeldende, men det som atskiller seg fra andre kundeforhold, er at det blir gitt får rabatterte priser og spesialtilpassede tjenester. Medlemmene har ikke noe rettslig krav på tilgang til enhver medlemsfordel kun i egenskap av å være medlem.

Det må presiseres at de aller fleste forbundene gir tilgang til medlemsfordelene til medlemmer som er uten arbeidsforhold. Det er en forutsetning for dette at medlemskapet var inngått på det tidspunktet arbeidsledigheten inntraff. Det samme gjelder medlemmer som blir arbeidsuføre eller går av med alderspensjon. I tillegg har de fleste forbundene studentmedlemskap for de som er knyttet til studier på det fagfeltet som foreningen opererer.

3.2 KORT OM TARIFFESTEDE RETTIGHETER

Medlemsfordelene atskiller seg fra tariffestede rettigheter. Tariffavtaler er definert i arbtvl. som en avtale ”mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.” Partene i arbeidslivet er gitt en kollektiv avtalefrihet, men det er en forutsetning for gyldigheten av disse avtalene at de holder seg innenfor rammene av preseptorisk lovgivning. Tariffestede rettigheter er de rettighetene de enkelte partene oppnår ved inngåelse av en tariffavtale. Tariffestede rettigheter er et av hovedtemaene for den kollektive arbeidsretten som tradisjonelt er å anse som et av de mest sentrale feltene for faget arbeidsrett.

Det viser seg altså for det første at partsforholdet stiller seg annerledes i dette avtaleforholdet enn ved medlemsfordelene. For det andre er det en viktig forskjell i hva rettighetene omhandler. Tariffestede rettigheter har fra arbeidstakerens side til formål å sikre en best mulig arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstakeren. Typiske fremforhandlede rettigheter etter en tariffavtale er arbeidstid, avlønning og overtidstillegg, ferie og videreutdanning.

Medlemsfordelene har sin aller største betydning utenfor arbeidssituasjonen. Dette må anses å være den skarpeste avgrensningen mot tarifforhandlede fordeler. Medlemsfordelene og tredjemannsavtalene henvender seg til arbeidstakernes private økonomi og andre private forhold.

En annen følge av avgrensningen er at tvister som omhandler medlemsfordelene, vil måtte gå for de ordinære domstolene. I arbtvl. § 7 er det angitt hvilke tvister som skal føres for Arbeidsretten. Disse tvistene er først og fremst slike som omhandler brudd på tariffavtalene og tvister rundt bruken av arbeidskamp, jfr. arbtvl. § 4 og § 6 nr. 1.

3.3 PRESISERINGER OG UTGANGSPUNKT FOR DRØFTELSENE

Når man forsøker å kartlegge innholdet i et slikt begrep som ”medlemsfordeler”, oppleves det som ganske selvsagt at dette omhandler fordeler som oppnås nettopp fordi man defineres som et medlem. Det er et ganske klart utgangspunkt temaet drøftes. I fortsettelsen vil det vise seg om dette utgangspunktet holder stand ved nærmere undersøkelser. Forutsetningen er at fordelene skal kunne oppnås av det enkelte medlem. Et annet utgangspunkt er at den enkelte skal oppleve disse godene som en fordel. En side av dette må da være at medlemmene selv står fritt til å velge om de vil benytte seg av disse fordelene. Det er ikke så veldig treffende å kalle en tjeneste som ikke ønskes, for en fordel.

De tariffestede rettighetene, har på sin side hatt et mer uklart innhold, rent begrepsmessig. Etter hvert er dette likevel i stor grad blitt klarlagt innenfor norsk arbeidsrett. Dette forhindret likevel ikke at det oppsto prinsipielle spørsmål rundt begrepet i den mye omtalte transportstreiken, våren 2004.

Det har nemlig vært et utgangspunkt i norsk arbeidsrett at tariffestede rettigheter ikke bare er forbeholdt de arbeidstakerne som er medlem i et forbund som omfattes av avtalen. Tvert i mot, har alle arbeidstakerne vært ansett for å måtte forholde seg til de tariffregulerte bestemmelsene som deres arbeidsgiver har vært bundet av. Hvis de organiserte forlanger at avtalen skal gjøres gjeldende overfor de uorganiserte, må arbeidsgiverne forholde seg til dette. Men de uorganiserte kan altså ikke som sådan, påberope seg en foreliggende tariffavtale. Situasjonen i praksis er at inngåtte tariffavtaler vanligvis blir gjort til en del av arbeidsavtalen også for de uorganiserte, og de oppnår da de samme rettighetene etter tariffavtalen som de organiserte. Dette har for den enkelte arbeidstaker dreid seg om både fordeler og ulemper. De uorganiserte har krav på den samme lønnen som de organiserte. Til gjengjeld har de uorganiserte også måttet være med og betale til forskjellige fond som direkte kommer de organiserte til gode. Et eksempel her er trekk i lønnen som blir satt av til opplærings- og utdanningsfond, og som er forbeholdt videreutdanning og skoling av de tillitsvalgte representantene. Et annet eksempel er at de uorganiserte må forholde seg til de samme arbeidstidsbestemmelsene. De uorganiserte har heller ikke kunnet forhandle seg frem til gunstigere vilkår enn det de organiserte har oppnådd i sine kollektive tarifforhandlinger.

I og med at utgangspunktet var å finne ut hvordan medlemsfordeler forholdt seg til de uorganisertes stilling, var det flere forbund som straks begynte å trekke paralleller til den overnevnte rettstilstanden og transportstreiken våren 2004. Dette falt også naturlig for forbundene å ta opp, i og med at de fleste samtalene ble avholdt rett i ettertid av streikens avslutning.

Transportstreiken satte dette prinsippet på prøve ved at de organiserte gjennomførte en ganske omfattende streik der de krevde å få høyere lønn enn de uorganiserte. Arbeidsgiverforeningene godtok ikke dette kravet. Bakgrunnen for dette var at de mente kravet stred mot prinsippet om organisasjonsfrihet. Forklaringen, hevdet de, var at dette stred mot organisasjonsfriheten, og at det da ikke ville være en reell frihet, ikke å organisere seg. Dersom lønnsbetingelsene skulle være basert på å være medlem i et forbund eller ikke, må det antas at nær sagt alle de uorganiserte ville organisere seg. Så viktig må lønnen antas å være for den enkelte arbeidstaker, at prinsippet om å være uavhengig av en organisasjon fort ville bli utvasket. Også innad i hovedorganisasjonen til de streikende var det ulike oppfatninger og syn på streiken og dens berettigelse. Utgangen av streiken ble da også at de organiserte ikke klarte å oppnå denne fordelene på bekostning av de uorganiserte.

Forbundene vi snakket med hadde alle sine synspunkter på streiken og mente det var svært interessant at det ville komme en undersøkelse som sa noe om hvordan de uorganisertes rettsstilling forholdt seg med hensyn til medlemsfordelene. Det må imidlertid presiseres at transportstreiken kun omhandler tariffestede rettigheter og ikke direkte berører problematikken rundt medlemsfordelene.

4 METODER OG RETTSKILDER

Temaet for oppgaven er lite beskrevet tidligere. Det har medført at mye tid er brukt på å bli kjent med praksisen tilknyttet medlemsfordelene.

Metoden vi har benyttet baserer seg stort sett på den undersøkelsen som er foretatt. Gjennom undersøkelsen er praksis og interne rutiner vedrørende medlemsfordelene blitt avdekket. I tillegg har forbundene kommet med oppfordringer om å benytte deres hjemmesider på internett og finne utfyllende materiale der. Hjemmesidene til andre forbund er også blitt gransket for å få et bredere perspektiv. På denne måten har det vært mulig å gjøre noen sammenlikninger mellom forbundene og avdekke rutiner hos andre forbund enn de vi har fått mest kjennskap til. I tillegg fikk vi utdelt en del informasjonsmateriell om medlemsfordelene som er utarbeidet av forbundene.

For øvrig er det benyttet tradisjonell juridisk metode, med utgangspunkt i rettskildene. Problematikken rundt medlemsfordelene er i svært liten grad lovfestet, og det er også lite rettspraksis som omhandler akkurat disse problemstillingene. Det har derfor vært nødvendig å ta utgangspunkt i en del analogiske fortolkninger av lover og rettspraksis, og det er forsøkt å finne prinsipielle fellestrekk med andre rettsområder. Under noen av problemstillingene er det imidlertid lovfestede regler å forholde seg til.

Også lovforarbeider er benyttet til en viss grad. Eksempelvis blir personopplysningslovens forarbeider benyttet under drøftelsen av personvern. Det som har størst interesse er kanskje hvordan ord og uttrykk skal forstås. Det er forarbeidene godt egnet til å gi en beskrivelse av.

Det finnes i tillegg noe rettspraksis på området som er direkte anvendelig i enkelte problemstillinger. Det foreligger også noe juridisk teori på feltet, og det har dessuten blitt benyttet en del artikler fra media.

Vi har vært i kontakt med organer som har spesiell fagkompetanse. Datatilsynet er en av de instansene som er kontaktet med forespørsel om deres syn på en del særegne

spørsmål om personvern med hensyn til særforbundenes praktisering. Datatilsynet sendte en veiledning de har utarbeidet om direkte markedsføring. Veiledningen gir uttrykk for Datatilsynets forståelse av Lov om behandling av personopplysninger 14. april 2000 nr.31 (pol) § 26. En slik veiledning kan selvfølgelig ikke tillegges stor rettskildemessig vekt. Datatilsynets fortolkning må likevel anses som tolkningsfaktor overfor konkrete lovbestemmelser fordi de er i besittelse av spesiell fagkompetanse på området.

Forbundenes vedtekter har også vært til god hjelp for å avdekke demokratiprosessene og forbundenes indre oppbygging og beslutningsprosesser. Vedtekter er foreningers interne lover og er derfor viktige rettskilder når det gjelder foreningsvirksomhet. Vedtektene ligger i stor grad tilgjengelig på internett.

5 DEMOKRATIHENSYNET I NORSKE FAGFORBUND

Gjennom undersøkelsen blir det avdekket at medlemmenes påvirkningskraft og deltakelse i beslutningsprosessene varierte svært innad i forbundene. Og ikke minst, varierer dette ettersom hva som er gjenstand for beslutningene. Her er det medlemmenes påvirkning på medlemsfordelene som er det sentrale. Men før disse konkrete spørsmålsstillingene drøftes, må det tas utgangspunkt i noen overordnede retningslinjer.

Demokratiet som styreform gjennomsyrrer hele det norske levesettet og samfunnsstrukturen. Uten å gå for langt inn på statsforfatningens og forvaltningsrettens område, må det sies litt kort om utgangspunktene for statsforfatningen i Norge.

5.1 DEMOKRATIET SOM STYRINGSFORM I SAMFUNNET

De aller fleste beslutninger som blir tatt i det norske samfunnet, er basert på en eller annen form for demokratisk beslutningsprosess. På statlig nivå blir lover dannet via en demokratisk beslutningsprosess i Stortingets lovarbeid. Storingsrepresentantene er folkevalgte representanter, og på bakgrunn av Stortingets sammensetning dannes en regjering som utarbeider lovforslag. Lovforslagene blir enten godtatt eller forkastet av Stortinget. Regjeringen kan også fatte beslutninger og delegere myndighet videre til departement og andre offentlige organer. Stortinget kan i de aller fleste situasjoner gripe inn mot regjeringen dersom den er uenig i regjeringens beslutninger. I et slikt system, sikrer man at befolkningen får delta i beslutningsprosessen via sine valgte representanter. I svært viktige spørsmål, som har stor betydning for den enkelte samfunnsborger, avholdes rene folkeavstemminger der alle stemmeberettigede har direkte innflytelse på beslutningen som skal tas. I den kommunale og fylkeskommunale forvaltningen blir de fleste beslutninger og vedtak truffet av folkevalgte representanter i kommunestyret og på fylkestinget. Demokratiet i det norske styresettet bygger på vedtatte grunnlovsregler og lovregler som man må forholde seg til for at en beslutning skal være gyldig.

Motstykket til et slikt styresett er de rent diktatoriske styreformene, der en enehersker og hans utvalgte fatter alle beslutninger på vegne av sin nasjon eller folkegruppe. Diktatorene kommer gjerne til makten på bakgrunn av ren militær makt, eller via udemokratiske valgprosesser. Innbyggerne i landet har som regel svært liten innflytelse, og det er vanlig å straffe innbyggere som har meninger og ytringer som oppjonerer mot diktatoren.

5.1.1 DEMOKRATIET I INTERESSEORGANISASJONER

Det som kjennetegner demokratiet helt generelt, er at det er flertallet som bestemmer over mindretallet, nettopp fordi det er en overvekt av holdepunkter enten for eller imot et forslag som fremsettes. I tillegg sikrer demokratiet at man får en rett til å delta i beslutningsprosesser, komme til orde og ytre sin mening uten frykt for represalier. Denne måten å fatte avgjørelser på kjennetegner også foreningslivet i Norge. Man kan for eksempel se på hvordan idrettsforeninger og andre organisasjoner, fatter beslutninger.

Det som er problematisk i forhold til slike foreninger er at det ikke finnes lovregler som gjelder for de indre beslutningsprosessene. Med utgangspunkt i rettskildene er det vanskelig å finne lovregler i Grunnloven og andre i andre lover som kan anvendes på problemstillingen. Det har heller ikke vært mulig å finne lover som direkte omhandler interesseorganisasjoner og deres oppbygging. Juridisk teori har også i svært liten grad beskrevet dette temaet, og vi har ikke kunnet forholde oss til noen litteratur. Det som imidlertid har vært til hjelp, er den praksisen som er avdekket. Gjennom samtalene med forbundene er det kommet frem en del om hvordan beslutninger fattes. Dette kommer imidlertid klartest til uttrykk i forbundenes vedtekter. I punkt 5.2 beskrives denne beslutningsprosessen nærmere.

Det som blir den konkrete problemstillingen når det gjelder medlemsfordelene, er om forbundet fritt kan bestemme hva som skal tilbys og eventuelt påtvinges medlemmene av slike tjenester og ytelser. Finnes det noen grenser for hva forbundet kan bestemme over i forhold til medlemmene sine? Dette skal det redegjøres for i punkt 5.3.1 flg.

Men aller først kommer en nærmere beskrivelse om hvordan demokratiprosessene foregår i de norske fagforbundene.

5.2 AVGJØRELSER OG VEDTAK I NORSKE FAGFORBUND

Det følgende er en fremstilling og beskrivelse av hvordan fagforbund er bygd opp, hvordan beslutningsprosessen foregår og hvordan demokratiet ivaretas i fagforbundene. Denne fremstillingen bygger på forståelsen av hvordan dette fungerer i praksis. Praksisen i de ulike forbund synes å variere til en viss grad. Her beskrives praksisen slik den kan tolkes ut fra vedtektene, og det som kommer frem gjennom undersøkelsen. Beskrivelsen er dekkende for noen forbund, men kanskje ikke for alle. Noen hovedpunkter kan være beskrivende for flere forbund.

Denne oppgaven retter seg først og fremst mot fagforbund på landsnivå. For sammenhengens skyld og for forståelsen trekkes lokalforeninger og deres posisjon i forhold til fagforbund inn. Fagforeninger beskrives på tre nivåer: på landsnivå, regionnivå og på lokalnivå. Som eksempel kan nevnes LO som en hovedorganisasjon på landsnivå, men også fagforeninger som NTL og Siviløkonomene vil være foreninger på landsnivå. Regionene kan være delt inn etter ulike landsdeler, som for eksempel region Oslo og region Øst- og Sørlandet. Lokallag vil det som regel være ett av i hver kommune. Alle medlemmer av en forening som er bosatt eller arbeider innenfor en lokalavdelings område, er uten videre medlem av avdelingen hvis vedkommende ikke skriftlig meddeler administrasjonen at det ønskes å være tilknyttet en annen avdeling.

5.2.1 HVILKE AVGJØRELSER TREFFES?

På landsbasis er landsmøter, representantskap eller kongress, alt etter som hva foreningene har valgt å kalle sammenslutningen, foreningenes høyeste myndighet. Landsmøter avholdes alt fra to ganger i året, til hvert fjerde år eller oftere hvis noe spesielt oppstår. Da avholdes ekstraordinært landsmøte. Her treffes vedtak om politiske beretninger, politisk program og årlige rammebetingelser for etterfølgende landsmøteperiode, økonomiplan, kontingentsats, innkomne forslag, vedtektsendringer og valg av leder, nestleder og avgjørelser av mer overordnet karakter. Medlemsfordeler er vanligvis ikke noe tema på disse møtene. Forbundene har ofte en egen gruppe som arbeider med og treffer avgjørelser om medlemsfordeler.

På region- og lokalnivå er det årsmøtet som har den høyeste myndighet. Årsmøtet avholdes vanligvis en gang i året. Her treffes vedtak i saker som angår regions- og lokallagene, regnskap for lokallagstyret, innspill til budsjett for lokallagene, retningslinjer for påfølgende årsmøteperiode, nye strategier og valg og nominasjoner. Altså stort sett samme type saker som blir vedtatt på landsbasis, bortsett fra at årsmøtet omhandler regionens eller lokallagenes forhold. På fylkes-/regionsnivå er det valgte representanter fra lokalforeningene som har møte- og stemmerett i tillegg til foreningens styre.

5.2.2 HVORDAN BLIR VEDTAK FATTET?

Bestemmelser om hvordan vedtak fattes, finner man i vedtektene til de forskjellige foreningene. Vedtekter er foreningenes interne regler. Vedtektene i de ulike foreningene er i stor grad sammenfallende med tanke på vedtaksprosessen, hva som vedtas og hvordan det foregår. Vedtak treffes vanligvis med simpelt eller alminnelig flertall. Det vil si at det alternativ som får flest stemmer ved en votering, anses vedtatt, selv om alternativet får mindre enn halvparten av stemmene.¹⁰ Endring av medlemskapskontingent er et eksempel på vedtak som i de fleste forbund krever alminnelig flertall. Dersom et forslag får like mange stemmer, anses det i noen forbund som ikke vedtatt. Andre forbund praktiserer imidlertid at det forslag møteleder slutter seg til, anses som vedtatt ved stemmelikhet.

I noen forbund kreves absolutt flertall for blant annet valg av leder, nestleder, styremedlemmer mv. Det innebærer at et forslag må få mer enn halvparten av stemmene for å bli vedtatt¹¹. Dersom det er flere enn to kandidater til et verv, trer suksessivt den ut som får færrest stemmer, helt til en av kandidatene får mer enn halvparten av de avgitte stemmene. Ved fortsatt stemmelikhet avgjøres valget i noen forbund ved loddtrekning.

Noen vedtak krever imidlertid kvalifisert flertall. Det innebærer mer enn absolutt flertall, som regel kreves det en oppslutning på 2/3 eller 3/4.¹² Vedtak som krever kvalifisert flertall, er vedtektsendringer, og i noen forbund kreves denne flertallsformen

¹⁰ Jusleksikon s. 263

¹¹ Jusleksikon s. 7

¹² Jusleksikon s. 165

for å kunne oppløse forbundet, ved fusjon og ved endring i tilknytning til hovedorganisasjon. Slike endringer anses som så viktige at de krever stor oppslutning.

I spesielt viktige eller prinsipielle spørsmål hender det at forbundene benytter seg av uravstemning. Det innebærer at alle foreningens medlemmene har stemmerett over det forslaget som er fremmet.

5.2.3 DEMOKRATI I BESLUTNINGSPROSESSEN

Demokrati vil her si medlemmenes mulighet til å påvirke og til å komme med innspill i fagorganisasjonene. For at et system skal kunne karakteriseres som demokratisk, må det bygge på et eller annet prinsipp om likhet i makt eller innflytelse. For at et slikt prinsipp skal bli virksomt i organisasjonen, må forholdene legges til rette for at hvert enkelt medlem skal kunne delta, direkte og indirekte, i enhetens beslutningsprosesser.¹³

I fagforeningene på landsnivå ivaretas medlemmenes rettigheter og plikter ved at valgte representanter fra de regionale og lokale fagforeningene samt tillitsvalgte deltar på landsmøtet. Lokallagenes representasjonsrett bestemmes som regel ut fra medlemstall pr. lokallag. I tillegg har organisasjonens styre stemmerett på landsmøtet. Demokratiet ivaretas altså ved at det i vedtektene er slått fast at organisasjonenes medlemmer skal være delaktige i vedtaksprosessen. Medlemmene blir valgt av og blant medlemmene i regionene eller i lokallagene. I noen forbund er de valgte lederne av lokalavdelingene automatisk representanter på landsmøtet eller representantskapet. Medlemmer som blir valgt som representanter til å delta på landsmøtet, må sies å utøve en indirekte representasjon. De deltar på vegne av en region eller et lokallag for å ivareta deres interesser.

På regionnivå er styret og valgte delegater fra lokalavdelingene representanter på årsmøtet. Dette innebærer at også på regionnivå har medlemmene en indirekte innflytelse.

I noen foreninger er det i vedtektene slått fast at medlemmene har anledning til å være til stede på landsmøtet eller årsmøtet. De kan være til stede som observatører og tilhørere, men har ikke møte-, tale- eller forslagsrett. I andre forbund sies det ikke noe i vedtektene om medlemmers tilstedeværelse på landsmøtet eller årsmøtet. Antakelig er

¹³ Trond Bergh s. 158

det en hovedregel i flere forbund at medlemmene kan være til stede som observatører. I enkelte forbund er det ikke vanlig praksis at medlemmene er tilstede.

Grunnen til at enkelte forbund lar medlemmene være observatører, er å sikre åpenhet, for å kunne iaktta/observere de valgte representantene og for å opprettholde interessen og engasjement innad i medlemsmassen.

På lokalnivå har alle medlemmer møte- og stemmerett på årsmøtet. Medlemmene har da anledning til å møte og tale sin egen sak. Medlemmene har således en direkte deltakelse på lokalnivå. Dersom et forbund har en veldig stor medlemsmasse, kan det være mest hensiktsmessig å gjennomføre møtet på samme måte som i regionene, nemlig med valgte representanter.¹⁴

Dersom en representant fra en lokalforening ikke kan møte på landsmøtet eller årsmøtet, oppstår spørsmålet om vedkommende kan sende en vararepresentant eller en annen person med fullmakt. Ikke alle forbund har regler om dette i vedtektene. Siviløkonomene slår imidlertid fast¹⁵ at dersom et regionvalgt representantskapsmedlem blir valgt til styret eller må trekke seg av andre grunner i valgperioden, tilfaller plassen i representantskapet den kandidat som ved valget manglet færrest stemmer for å få plass fra samme region. Regionvalgte representanter har imidlertid ikke vararepresentanter, og fullmektig kan ikke benyttes ved forfall til det enkelte møtet. Dersom et slikt medlem er borte, får regionen en representant mindre. Lokalavdelingslederne, som i Siviløkonomene har en plass i representantskapet, skal imidlertid ha en vararepresentant valgt av årsmøtet i sine respektive lokalavdelinger. Grunnen til denne regelen er antakelig at det alltid vil være flere representanter fra en region som kan ivareta denne regionens interesser ved bortfall fra et enkelt møte. Dersom en lokalavdelingsleder ikke kan møte, blir ikke lokalavdelingen representert i det hele tatt, siden det kun er lokalavdelingslederne som møter på Siviløkonomenes representantskapsmøter fra lokalnivå, og det vil være uheldig. Denne regelen sikrer derfor at alle nivåer i foreningen blir representert, om enn på en indirekte måte.

Som en avsluttende problemstilling under temaet kan det stilles spørsmål ved om region- og lokallagene blir bundet av vedtak som treffes på landsmøtet. Dersom en

¹⁴ Utdanningsforbundets vedtekter § 57

¹⁵ Siviløkonomenes vedtekter § 5-1 4.ledd

representant fra en lokalforening stemmer i mot et forslag som blir vedtatt på landsmøtet, blir da lokalforeningen bundet av vedkommende vedtak? Eller kan lokalforeningen sies å ha en slags vetorett i den forstand at lokalforeningen ikke trenger å gjennomføre det vedtak forbundet fattet.

Selv om et medlem fra en lokalforening har stemt mot forslaget, vil lokalforeningen likevel bli bundet av vedtaket.¹⁶ Vedtak truffet av landsmøtet blir altså bindende for alle organisasjonsledd. Dette er kanskje ikke så oppsiktsvekkende siden det er et allment prinsipp om at flertallet binder mindretallet, men en representant fra en lokalforening kan i utgangspunktet sies å representere mange personer dersom alle i lokalforeningen er i mot et forslag. Gjennomgangen av aktuelle vedtekter i enkelte av fagforbundene¹⁷ har ikke gitt holdepunkter for at lokalforeningene er tilstått en vetorett. Vedtektene er tvert i mot tause når det gjelder denne problemstillingen. Det som imidlertid kommer frem er at representantskapet fastsetter rammevedtekter for lokalforeningene, og lokalforeningene må forholde seg til disse når de fastsetter sine egne vedtekter.¹⁸

De enkelte lokalforeningene kan imidlertid inngå avtaler om andre medlemsfordeler enn det forbundet på landsnivå har bestemt. Dette har de aller fleste forbundene gitt uttrykk for under samtalene. Det kan dermed konkluderes med at lokalforeningene ikke har vetorett ved landsmøtevedtak eller vedtak av representantskapet.

¹⁶ Odd Einar Dahl, fylkestillitsvalgt NTL

¹⁷ NTLs, Siviløkonomenes, Finansforbundets og Utdanningsforbundets vedtekter.

¹⁸ Siviløkonomenes vedtekter § 5-4 nr.1

5.3 DEMOKRATI OG MINORITETSVERN

Medlemsfordeler kan i enkelte tilfeller bli tatt opp på et landsmøte eller et årsmøte i en fagforening. Det finnes eksempler på det når det gjelder kollektive forsikringsordninger i LO. Slike ordninger har vært gjenstand for vedtak og vedtektsendring, for eksempel i vedtektene til NTL. Der er det tatt inn egne bestemmelser om kollektive forsikringer. Det vanlige er imidlertid at medlemsfordeler ikke blir behandlet på lands- og årsmøter. Dette er antakelig noe som ikke blir ansett som så viktig at det behøver å behandles der. I tillegg ligger det litt på siden av fagforeningens primære formål.

Fagforeningene har ofte egne avdelinger eller ansatte som tar seg av medlemsfordeler. Det finnes ikke retningslinjer om medlemmenes mulighet til påvirkning i forhold til medlemsfordeler. Medlemsfordeler er noe alle kan benytte seg av og til en viss grad blir pålagt å benytte seg av. Mange mener derfor at medlemmene må få anledning til å påvirke og fremme forslag om hvilke ordninger foreningen bør ha.

I undersøkelsen ble det stilt spørsmål om medlemmene har noen mulighet til å påvirke hvilke fordelsordninger som skal tilbys gjennom forbundet. Samtlige forbund svarte at medlemmene kunne komme med innspill til medlemsfordeler. Noen har medlemsundersøkelser for å sjekke om fordelsporteføljen er i samsvar med medlemmenes ønsker. Det mest vanlige er at medlemmene tar kontakt pr. telefon, e-post eller post med forslag om endringer eller nye ordninger. Noen av forbundene er opptatt av at eventuelle nye ordninger skal være landsdekkende, ha varighet over tid, være av god kvalitet eller være faglig relaterte. Ingen har imidlertid retningslinjer ut over dette på hvordan påvirkning skal foregå. Uansett må medlemmene sies å ha en indirekte påvirkningsmulighet ved at de kan slutte å benytte seg av en ordning, dersom den er frivillig, eller melde seg ut av foreningen.

Det er antakelig en grense for hvor langt foreningen vil la det gå dersom dårlige medlemsfordeler skulle være årsak til utmeldelser. Dette vil særlig være aktuelt for de forbund som har konkurrenter. De vil antakelig gå langt i å få gode fordelsordninger som tilfredsstiller medlemmenes ønsker for å holde på medlemmene og lokke til seg nye. Det er imidlertid uheldig at medlemmer som ønsker å være medlem av en fagforening skal melde seg ut på grunn av medlemsfordeler de ikke ønsker eller er misfornøyd med.

Medlemmene er ikke gitt samme rett og plikt til å delta når det gjelder beslutninger om medlemsfordeler som når det gjelder andre viktige vedtak som skal treffes i fagforbundene. Det ser ut til at det er opp til det enkelte fagforbund hvordan de velger å praktisere dette. Samtlige forbund i undersøkelsen tar imot innspill fra medlemmene, men medlemmene har ingen demokratisk innflytelse når avgjørelser treffes.

I det følgende drøftes det rettslige aspektet ved medlemmenes mulighet til å påvirke beslutningsprosessen innad i et fagforbund, og om det finnes begrensninger for hva som kan pålegges medlemmene. Først beskrives kort hvordan dette er ivarettatt når det gjelder offentlig myndighetsutøvelse.

Når det gjelder det statlige demokratiet, er det helt på det rene at det eksisterer grenser for hva staten kan bestemme for sine innbyggere.

Det finnes blant annet grenser i internasjonale menneskerettighetskonvensjoner for hva som kan besluttes innenfor en stat. Dette medfører for eksempel at Stortinget ikke kan pålegge norske statsborgere å slutte seg til hinduismen. Grunnen til dette er at vi etter Grunnloven og EMK, har fri religionsutøvelse i landet. Hjemmelen som setter forbud for dette, finnes i Grunnloven § 2 og i EMK art. 9. Dette er kun ett enkelt eksempel på hvordan staten blir pålagt begrensninger i hva den kan pålegge sine borgere. Både Grunnloven, og til en viss grad EMK, blir ansett for å være overordnede rettskilder i forhold til formell lov, og lovbestemmelser kan som utgangspunkt ikke stride mot slike høyere rettskilder dersom det er på det rene hva som er tolkningsresultatet av disse rettskildene.

Når det gjelder interesseorganisasjoner, er spørsmålet om disse også er pålagt slike begrensninger, og eventuelt hvor disse begrensningene er hjemlet. I fortsettelsen er drøftelsen avgrenset til å omhandle fagforbund. Med utgangspunkt i to ulike hypoteser, skal det drøftes momenter for og imot at organisasjonene er underlagt begrensninger.

5.3.1 HYPOTESE 1: DET FINNES IKKE BEGRENSNINGER FOR HVA SOM KAN PÅLEGGES ET MEDLEM AV EN ORGANISASJON

Bakgrunnen for en slik hypotese kan man tenke seg, fordi ethvert medlem av en interesseorganisasjon har anledning til å melde seg ut. Det eksisterer ingen plikt for et medlem til å være tilsluttet et fagforbund. Dette er allerede fastslått i punkt 2.2. Dette medfører altså at medlemmer som ikke finner seg i de avgjørelsene som blir fattet av foreningen, kan melde seg ut umiddelbart. Ved denne betraktningssmåten er hensynet til det enkelte medlem ikke særlig sterkt vektlagt fordi man har et valg om å unngå uønskede pålegg ved å melde seg ut.

Et annet moment som kan støtte en slik hypotese, er at man som medlem av en interesseorganisasjon frasier seg en rett til ikke å bli bundet av organisasjonens beslutninger. Man kan for eksempel tenke seg at det er en forutsetning for å bli medlem, at man slutter seg til foreningens vedtekter, uansett hva dette måtte innebære av følger for medlemmet. Det er ved en slik betraktning antakelig ikke nødvendig at medlemmet har frasagt seg sine rettigheter skriftlig eller formelt har delegert en del av sin myndighet til representanter og styre. Dette momentet bygger på en akseptert praksis innad i forbundene og er en underforstått forutsetning for å kunne bli medlem.

Et annet mer praktisk hensyn, er at foreningene må ha et visst rom for handlefrihet. Dersom medlemmene i utstrakt grad kunne motsette seg overordnede beslutninger, ville dette kunne medføre at foreningen ikke fikk utført noe særlig til medlemmenes beste. Dermed er det kanskje hensiktsmessig at man setter som et klart utgangspunkt at organisasjonene har full handlefrihet, slik at man unngår mye diskusjon og ressursbruk rundt enkelte beslutninger. Slik vi har forstått forbundenes praksis, er det svært sjelden at styret sender ut kontroversielle forslag på høring blant medlemmer og lokallag. Grunnen til dette er antakelig at det ville bli mye mer tidkrevende og mye ressursbruk hvis man benyttet seg av en slik fremgangsmåte i noen særlig grad.

Den historiske utviklingen av fagorganisasjonenes oppgaver er også et moment til støtte for en slik hypotese. Det er naturlig at forbundenes oppgaver og arbeidsområder utvikles i tråd med samfunnet. Tidligere var rene arbeidsforhold det sentrale for fagforeningene, fordi arbeidernes situasjon på arbeidsplassen ofte var uheldig, kanskje skadelig, og kunne variere svært ettersom hvor man var ansatt. Nå som

lovverket er godt utviklet, og de fleste arbeidstakere arbeider under stort sett like forhold og betingelser, har foreningene fått ressurser til også å arbeide med arbeidernes privatliv og økonomi utenom lønn og andre betingelser av betydning for arbeidssituasjonen. Ved at foreningenes arbeidsområde utvides, er det på det rene at også begrensningene som påhviler foreningene, innskrenkes.

Dette argumentet medfører antakelig at arbtvl. § 1 nr. 3 må underlegges en mer dynamisk fortolkning, slik at også medlemsfordeler og andre tradisjonelt utenforliggende oppgaver kanskje burde medregnes under det som er ansett for å være fagforeningenes hovedformål.

Et siste argument til støtte for at det ikke finnes begrensninger i myndighetsutøvelsen, er at forbundet samlet sett har til formål å arbeide for medlemmenes beste. Det faktum at det kan være noe uenighet om hva som er det beste i hvert tilfelle, er ikke et moment som forbundet alltid kan ta hensyn til. Forbundet og de styrende representanter, er gitt de fullmakter som er nødvendig for å kunne fatte beslutninger, også i de tilfellene der det er en del av medlemmene som er uenige i fremgangsmåten eller resultatet.

5.3.2 HYPOTESE 2: DET FINNES BEGRENSNINGER FOR HVA SOM KAN PÅLEGGES ET MEDLEM AV EN ORGANISASJON

Hovedargumentet for denne hypotesen finner man antakelig i en ren analogi. Hele vår samfunnsstruktur bygger på at det eksisterer grenser for hva en myndighet kan pålegge de berørte. Som nevnt overfor er de offentlige myndigheter underlagt begrensninger i hva som kan pålegges borgerne. Dette gjelder da selv om borgerne er representert i beslutningene, via demokratiet.

En litt annen side av dette momentet er at mennesker blir ansett for å ha en viss individuell handlefrihet. Som enkeltmennesker har vi en individuell selvbestemmelsesrett. Dette momentet er kanskje et av de aller sterkeste argumentene for denne hypotesen, og dette vil bli nærmere berørt under punkt 5.4.2.1.

Prinsippet om organisasjonsfrihet ville muligens bli noe svekket dersom det ikke fantes begrensninger for hva foreningene kunne pålegge medlemmene. Selv om man står fritt til å melde seg ut, så ville den reelle friheten til å stå tilsluttet sine meningsfeller, bli innskrenket. Hvis man ikke har mulighet til å reservere seg mot

enkelte inngripende overordnede beslutninger, kan dette medføre at man unnlater å melde seg inn i det forbundet man ideelt sett ønsker å stå tilsluttet.

Under den første hypotesen ble også arbtvl. § 1 nr. 3 nevnt. Dette argumentet kan man benytte under begge hypotesene. I og med at lovgiverne ikke har endret denne bestemmelsen, kan dette være utslag av at man ikke ønsker å utvide fagforeningenes virksomhet på et mer overordnet og lovmessig plan. Lovgivers ønske er et moment som vanligvis må tillegges en del vekt. Men i vårt tilfelle er det ikke så lett å si noe om dette er et bevisst valg, eller om lovgiver rett og slett ikke har tatt dette til vurdering i det hele tatt.

Et siste moment er at det anses som en absolutt nødvendighet at fagforbund og andre private interesseorganisasjoner pålegges begrensninger. Grunnen til dette er at man i slike organisasjoner ikke har de samme betryggende saksbehandlingsregler og regler om klagerett og lignende som man har ved utøvelse av offentlig myndighetsutøvelse.¹⁹

Denne siste hypotesen har svært mye til felles med en problemstilling som presenteres litt senere, i punkt 5.4 om tvungne kollektive forsikringsordninger. Mange av de argumentene som kan støtte den siste hypotesen, er nemlig oppe i en høyesterettsdom som omhandler dette temaet. Dette medfører at en konklusjon på om det finnes begrensninger for hva som kan pålegges, ikke kan utformes før den problemstillingen er drøftet nærmere.

¹⁹ Bratholm 1968 s. 119

5.4 TVUNGNE KOLLEKTIVE FORSIKRINGSORDNINGER

Kollektive forsikringsordninger er en forsikring som tilbys absolutt alle medlemmene i et særforbund. Dette er bakgrunnen for at ordningen kan kalles kollektiv. Så godt som alle de forbundene har kollektive forsikringsordninger. Det vil si at de tilbyr medlemmene den samme typen forsikring uten at det blir gjort individuelle tilpasninger eller forsikringsmessige vurderinger hos det enkelte medlem. På denne måten, oppnår forbundene antakelig den mest gunstige prisen. Medlemmene på sin side, kan oppnå en rimelig forsikringspremie med tanke på ellers relevante forutsetninger for størrelsen på forsikringspremien. For eksempel er en innboforsikring vanligvis mye dyrere i store byer enn de er ute på landsbygda. Og hovedgrunnen til dette er at risikoen for innbrudd og lignende er større nettopp i bymessige områder. Men hovedpoenget med de kollektive forsikringene er at medlemmene betaler den samme prisen, uansett om de befinner seg i en gruppe der risikoen for skade er større enn for andre medlemmer.

Medlemmene kan i enkelte forbund velge mellom forskjellige pakkeløsninger. Forskjellige forsikringer settes sammen og dekker ulike områder av privatlivet. Eksempelvis kan en forsikringspakke inneholde innboforsikring, reiseforsikring og ulykkesforsikring til en fast pris. Denne måten å organisere forsikringene på er ikke ukjent praksis hos forsikringsselskapene, heller ikke utenom organisasjonslivet.

5.4.1 RESERVASJONSRETT MOT KOLLEKTIVE FORSIKRINGER?

Det som er det interessante ved praktiseringen av kollektive forsikringer, er om det enkelte medlem kan reservere seg mot ordninger de ikke ønsker. Det må først påpekes at de fleste forbund praktiserer en reservasjonsrett mot kollektive fordelsordninger.

Det er imidlertid avdekket at flere av de norske særforbundene innenfor LO praktiserer tvungen kollektiv hjemforsikring. Rent praktisk kan dette bety at et medlem må betale for en forsikringsordning det egentlig ikke ønsker. Den måten dette vanligvis er organisert på, er at medlemmet betaler den tvungne forsikringen som en del av medlemskontingenten. Forbundet har altså bakt inn forsikringspremien på en slik måte at alle som vil bli medlem i forbundet, betaler den samme kontingenten, selv om de ikke ønsker å bli forsikret. Den delen av kontingenten som dekker den tvungne forsikringen,

blir spesifisert for medlemmet, og kalles hos enkelte forbund også for forsikringskontingenten. Disse forbundene opererer da med to forskjellige kontingenter; medlemskontingent og forsikringskontingent. Medlemskontingenten beregnes vanligvis etter prosentsatser av brutto lønn for det enkelte medlem. Forsikringskontingenten beregnes derimot etter et fast månedsbeløp som forbundet har forhandlet seg frem til med forsikringsselskapet.

Det som er noe oppsiktsvekkende i enkelte forbund, er at det er forsikringskontingenten som blir prioritert av forbundet. I prinsippet skal alle medlemmer betale begge kontingentene. Men dette stiller seg noe annerledes for de forbundene som tilbyr medlemskap også for uføretrygdde medlemmer uten arbeidsinntekt og for alderspensjonister. Slike medlemmer har i mange forbund redusert medlemskontingent. Men i forbundene med tvungne forsikringsordninger må disse medlemmene betale forsikringskontingenten, mens de til gjengjeld slipper å betale medlemskontingenten. Og dette gjelder da selv om de allerede har forsikringsordninger ellers, gjennom andre selskap.

En av konsekvensene som kan følge av tvungne forsikringsordninger, er særlig tydelig der for eksempel ektefeller er organisert i hvert sitt forbund (eller det samme forbundet), der begge har samme tvungne kollektive forsikring. Dette vil da medføre at begge to må betale forsikringspremie på felles innbo. Men de vil likevel ikke oppnå dobbel dekning dersom det skulle bli aktuelt med utbetaling. Dette fremkommer av forsikringsvilkårene, og medlemmene blir også gjort kjent med at dobbel kontingent ikke medfører dobbel utbetaling fra forsikringsselskapet. Det finnes noen tilfeller der dobbelt medlemskap for eksempel kan medføre at egenandelen bortfaller. Men det mest vanlige er at dobbel forsikringspremie ikke gir medlemmet noen ekstra fordeler hvis forsikringen må benyttes.

Problemstilling blir etter denne innledende presentasjonen som følger: Er det etter norsk lov tillatt å benytte tvungne kollektive forsikringsordninger?

5.4.2 RETTSPRAKSIS VED TVUNGNE KOLLEKTIVE FORSIKRINGER

Det som har vært hensikten med denne oppgaven, er å drøfte om den praksisen som pågår i de norske organisasjonene, er i samsvar med norsk lov. Det som kan slås fast med en gang, er at det ikke finnes lovbestemmelser som omhandler denne

problemstillingen. Når det gjelder de kollektive forsikringene, finnes det imidlertid en sentral Høyesterettsdom. Denne dommen er publisert i Rt. 1967 s. 1373, og den kalles gjerne for ” hjemforsikringssaken.”

Saksforholdet i denne dommen er kort fortalt at landsstyret i NKL i september 1965 fremsatte forslag om at det ble tegnet kollektiv hjemforsikring for alle forbundets medlemmer. Dette forslaget ble vedtatt på landsmøtet. Selve forslaget var resultat av et pålegg fra hovedorganisasjonen LO som i inngåtte samarbeidsavtaler skulle utvide det organisasjonsmessige grunnlaget for forsikringsselskapet Samvirke. Landsstyret fikk gjennom vedtaket fullmakt til å justere kontingenten, slik at forsikringspremien inngikk i medlemskontingenten. Avtale om kollektiv forsikring ble inngått i juni 1966.

En arbeiderforening som var tilknyttet NKL, vedtok en resolusjon i ekstraordinært medlemsmøte der den protesterte mot landsmøtets vedtak. Og den reiste sak for domstolene. Saken gikk helt til Høyesterett, og resultatet av Høyesteretts dom var at saksøkeren fikk medhold. Det var dissens i Høyesterett 4-1.

Høyesterett fastslår innledningsvis at spørsmålet om flertallsvedtak med bindende virkning for enkeltmedlemmene ikke er lovregulert. Det finnes heller ikke relevant rettspraksis, og Høyesterett velger å løse saken på grunnlag av generelle rettsgrunnsetninger. Som vi allerede har antydnet i innledningen, mener også Høyesterett at fagforbundenes sentrale oppgaver er å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgiverne. Se punkt 2 og 3.1. Men Høyesterett mener også at det er naturlig at forbundene etter hvert har tatt på seg andre oppgaver utenom rene lønns- og arbeidsforhold. Det henvises til forbundenes formålsangivelser i vedtektene.

Høyesterett mener at selve tvisten gjelder om de medlemmene som ikke ønsker å benytte seg av ordningen, kan tilpliktes å delta i forsikringsordningen som et vilkår for medlemskapet. I tillegg er et delspørsmål av dette, om medlemmene pålegges å betale den økte medlemskontingenten.

Når Høyesterett løser denne problemstillingen, legger flertallet sterk vekt på at vilkåret ligger på siden av det som er fagforbundets primære formål. De mener det vil være i strid med formålet til fagforeninger om de skal kunne pålegge medlemmene forpliktelser som medfører ekstrakontingent til sekundære formål, som et vilkår for medlemskapet. Men Høyesterett mener også at medlemmene må ha en tilstrekkelig sterk og saklig grunn til ikke å ville være med på ordningen. Det gis også uttrykk for at hvor gunstig ordningene enn må være, vil den like fullt være et betydelig inngrep i den

enkeltes selvbestemmelsesrett. Det kan fra Høyesteretts side vanskelig ses å være problematisk å gjennomføre en ordning med en mulig reservasjonsrett for medlemmene. Det konkluderes med at hensynet til den enkelte går foran det flertallsvedtaket som er fattet og hensynet til solidariteten innad i forbundet. Vedtaket kjennes ugyldig av Høyesterett.

En annen dom som kan være verdt å nevne i denne sammenhengen er ND (Eidsivating Lagmannsrett) 1989 s. 189. Dommen omhandler sjørettslige og arbeidsrettslige problemstillinger, spesielt bruken av boikott i arbeidskamp. Det er her av liten interesse å gå inn på de faktiske forholdene i denne saken, men kort fortalt ble det iverksatt boikottaksjon mot et utenlandsk skip som ankom Norge for å oppnå tariffavtale mellom mannskap og rederi. Det som imidlertid er prinsipielt interessant er betraktningene om velferdsavgift. Under dissens kom lagmannsretten til at det ikke var tillatt å benytte boikott for å gjennomføre krav om velferdsavgift til International Transport Workers federation, som er en fagforening for transportarbeidere.

Dette avgjorde Lagmannsretten etter dissens 3-2. Lagmannsrettens argumentasjon bygger på hva som er formålet med velferdsavgiften. De tar utgangspunkt i en tolkning av arbtvl. § 1 nr. 3, sammenholdt med formålet for velferdsavgiften. Lagmannsretten kommer til at velferdsavgiften har til formål å dekke andre oppgaver og områder enn arbeidsforhold.

5.4.2.1 En nærmere drøftelse av rettspraksis

Hvis man tar utgangspunkt i juridisk metode, er dommer fra Høyesterett en av de aller viktigste rettskilder. Selv en dom med dissens vil i de aller fleste tilfeller gå foran både vedtekter, praksis og formålsbetraktninger til sammen. Lagmannsrettsdommer har noe lavere verdi som rettskilde, men slike dommer kan likevel bli tillagt en del vekt, når de understøtter og benytter samme argumentasjon som i tidligere dommer avsagt av Høyesterett.

I Rt. 1967 s. 1373 fokuseres det på at medlemmene må ha en tilstrekkelig sterk og saklig grunn for å nekte og godta en tvungen kollektiv ordning. Men Høyesterett gir også samtidig en anvisning på hva som anses som saklig grunn. På side 1377 i dommen, antydes det at både dobbeltmedlemskap og ønske om å benytte seg av et annet forsikringsselskap bør godtas som en saklig grunn for å motsette seg den ekstra kontingenten. Overført til vår drøftelse medfører dette at medlemmer som ønsker å

benytte andre selskaper enn det særforbundet har avtaler med, ikke kan pålegges å betale forsikringskontingenten. I tillegg kan medlemmer som er gift med et annet medlem som er forsikret, heller ikke pålegges å betale den ekstra kontingenten.

Dette er imidlertid et problem som man ikke kan se ble fullstendig løst av Høyesterett. For det første sier ikke Høyesterett noe om hvordan de kommer frem til at det kan stilles et slikt krav til det enkelte medlem. Men Høyesterett må med dette mene, at et medlem ikke kan nekte å betale ekstrakontingent uten å henvise til en begrunnelse. Det må antas at solidaritetshensynet som Høyesterett viser til på side 1378, er utslagsgivende for at Høyesterett oppstiller et slikt krav. Det ser altså ut til at Høyesterett forsøker å skape en slags balanse mellom solidaritetshensynet og hensynet til den individuelle selvbestemmelsesretten. Kanskje oppstiller de et slikt krav for å vise at de også tar hensyn til forbundenes behov for å kunne fatte beslutninger og innføre kontroversielle ordninger. I tillegg kan man se på dette som en anvisning på hvordan Høyesterett mener at forbundene kan gjøre dette i praksis.

Hvis man da skal se litt nærmere på hvordan dette kan løses rent praktisk, må det etter vår oppfatning være tillatt av forbundene å kreve at medlemmene redegjør for hvorfor de vil reservere seg. For eksempel kunne forbundene kreve at det enkelte medlem sender inn en skriftlig dispensasjonssøknad som begrunner hvorfor man ikke vil betale den ekstra kontingenten som går til kollektive fordelsordninger. Følgen av Høyesteretts drøftelse må da bli at forbundene ikke har mange muligheter for å kunne nekte et medlem å få dispensasjon, dersom en av de to overnevnte saklige begrunnelsene påberopes av medlemmet.

Rent prinsipielt er det uheldig å ”tvinge” medlemmene til å velge mellom medlemskap på uønskede vilkår og å bli ekskludert fra en forening, fordi man vil ha forsikringer gjennom et annet selskap, og dermed kunne nekte å betale tilleggskontingenten. Det er klart at slike vilkår ligger langt på siden av det som vanligvis er blitt betraktet som et forbunds hovedanliggende. Dette er også forbundene selv svært opptatt av å påpeke, nemlig at lønn- og arbeidsforhold og andre prinsipielle rettigheter for arbeidstakerne er det sentrale i deres arbeid. Dette fremkommer av de vedlagte referatene fra samtaler med de utvalgte forbundene. Det klare inntrykket er at forbundene først og fremst prioriterer spørsmål og problemstillinger knyttet til arbeidsforholdene, og det er også her de setter inn mest ressurser.

Forbundene kan vise til at forsikringen er blant landets billigste og beste. Hvis ikke, kan man ikke tenke seg at ordningen ville bli vedtatt eller latt seg gjennomføre overhodet. Det er fra forsikringsselskapet antakelig også en forutsetning for den gunstige prisen at alle medlemmene må betale. Men heller ikke dette poenget kan være tilstrekkelig til at ordningen er akseptabel praksis. Prinsippet om individuell selvbestemmelsesrett i rent private forhold er ikke noe som kan kjøpes for penger. Og dette poenget tok også Høyesterett frem i hjemforsikringssaken. Selv om flertallet ønsket ordningen, og selv om den var svært gunstig for medlemmene, var dette ikke tilstrekkelig til at man kunne sette til side den individuelle selvbestemmelsesretten.

De forbundene som har uttalt seg om denne problemstillingen, henviser til at medlemmene som allerede var tilsluttet forbundet da ordningen ble innført, fikk anledning til å reservere seg på det tidspunktet. På denne måten mener forbundene at deres praksis ikke strider mot prinsippene som ble nedfelt i hjemforsikringssaken. Men den kollektive ordningen er fra og med innføringen tvungen for alle som er blitt medlemmer siden den gang.

Det sentrale poenget i begge de to overnevnte dommene er at det er formålet med foreningenes arbeid som vektlegges. I begge dommene oppstår det tvist rundt virkemidler som skal ivareta oppgaver som ligger på siden av foreningenes primære formål. Overført på vår problemstilling, kan dette tyde på at foreningenes mulighet til å pålegge medlemmene uønskede forpliktelser er begrensede når det gjelder områder som faller utenfor selve arbeidsforholdet.

Men da oppstår et nytt rettslig problem. Hadde det vært tilstrekkelig at forbundene endret formålsparagrafene i vedtektene? Dersom forbundene åpent formidler at et av deres hovedformål er å tilby gunstige forsikringsordninger og andre medlemsfordeler, kunne dette da ha medført et annet resultat?

Dette hadde neppe vært tilstrekkelig. For det første blir de fleste formålsparagrafer utformet ganske generelt og har liten konkret betydning ved drøftelsen av rent materielle problemstillinger. De er kun en tolkningsfaktor på linje med andre rettskilder. Dessuten, og dette er kanskje det aller viktigste, så var hovedargumentasjonen til Høyesterett, at enkeltindivider har en viss selvbestemmelsesrett. Denne selvbestemmelsesretten setter grenser for hva man kan bli

påtvunget via et frivillig medlemskap i en interesseorganisasjon. Høyesteretts drøftelse og konklusjon, slik denne er bygget opp, tilsier etter vår mening at det ikke hadde endret resultatet om forbundene hadde hatt andre formålsparagrafer.

Det neste spørsmålet blir da om en endring av arbtvl § 1 nr. 3 kunne hatt innvirkning på saken. Denne bestemmelsen er en ren definisjonsbestemmelse. Bestemmelsen gir anvisning på en svært vid definisjon. Bakgrunnen for dette er antakelig at man ikke skal kunne bryte fredsplikten med en henvisning til at man befinner seg utenfor bestemmelsens anvendelsesområde. Men like fullt kan den ha verdi som tolkningsfaktor fordi den også angir noe om hva som er de vanlige og lovmessige arbeidsoppgavene til et fagforbund. Dersom bestemmelsen også hadde omfattet medlemsfordeler og annen tjenesteyting til medlemmene, ville nok dette kunne ha satt sitt preg på drøftelsen i dommen. I og med at Høyesterett bygger på at forsikringsordningen lå på siden av det som er en fagforenings primære oppgaver, ville en endring av bestemmelsen muligens ha påvirket utgangspunktet for drøftelsen. Det er umulig å si om dette kunne ha medført en endring i selve resultatet, men det må nok holdes for mest sannsynlig at en endret definisjon av begrepet fagforening ikke hadde vært tilstrekkelig. Høyesterett tok nemlig høyde for at forbundenes gjøren og laden endres i takt med samfunnet, og i dette ligger det vel inneforstått at arbtvl. § 1 nr. 3 må tolkes dynamisk. Det må imidlertid anerkjennes at hele denne problemstillingen er svært diskutabel og til en viss grad hypotetisk.

I tillegg må det vises til det som er nevnt tidligere om at det var den individuelle selvbestemmelsesretten som var utslagsgivende for resultatet.

5.4.3 VÅR OPPFATNING

Rettspraksisen på dette området er ganske entydig. Særlig Høyesterett er klar på at slike tvungne kontingenter til uønskede ordninger må anses å være ugyldige.

Det foreligger ingen holdepunkter i disse dommene for at tvungne ordninger er tillatt dersom man kan reservere seg på det tidspunktet de innføres. Slik vi har forstått de forbundene som praktiserer tvungne ordninger, har de vektlagt at medlemmer som allerede var innmeldt i forbundet har fått lov til å reservere seg ved innførselen. De har laget et skille mellom disse medlemmene og det som gjelder når et nytt medlem melder seg inn og det allerede foreligger en tvungen ordning. Hvor disse foreningene finner

støtte for et slikt synspunkt, har vi ikke klart å avdekke via vår undersøkelse. Vi synes at hele denne konstruksjonen med et slikt skille, ikke samsvarer med foreliggende rettspraksis. Dette har også blitt påpekt av professor Anders Bratholm.²⁰ Han uttaler at ”jeg vil gjette på at forbundets tolkning av dommen kom like overraskende på Høyesterett som på mange andre.” Bratholm mener at dersom Høyesterett hadde ment at det kunnes tenkes en differensiert løsning for nye og gamle medlemmer, så ville dette ha fremkommet av premissene i dommen.

Det at det etableres et slikt skille endrer ikke det prinsipielle aspektet som Høyesterett bygget sin drøftelse på. Det er på det rene at enkelte av foreningene har endret vedtekter siden hjemforsikringsaken, slik at det organisasjonsmessig finnes klarere retningslinjer enn på det tidspunktet da Høyesterett avsa sin dom. Det er også mulig at dommen blir ansett for å være såpass gammel at den ikke kan gjøres gjeldende overfor nåtidens forhold, slik at forbundene velger ikke å forholde seg til eller tolke dommen på den måten vi gjør.

Likefullt er disse endringene kun vedtektsendringer, og de kan etter vår oppfatning ikke stå seg mot en såpass klar og prinsipiell dom fra Høyesterett. Denne dommen må kunne betegnes som rettsskapende.²¹ Det er det prinsipielle aspektet som bygger på at medlemsfordelene ikke er det sentrale i foreningenes arbeid, og at det strider mot individuell selvbestemmelsesrett som må vektlegges.

Det må gjøres et lite unntak for det som skjedde ved innførselen av de tvungne kollektive ordningene. Ordningen med at det ble gitt mulighet til å reservere seg mot ekstrakontingenten ved innføringen, medfører at denne var gyldig akkurat på dette tidspunktet. Nettopp fordi vedtaket ikke medførte at noen ble pålagt noe de ikke selv ønsket. Høyesterett påpekte også at de ikke kunne se hvorfor det ikke lot seg gjøre å innføre ordningen med en reservasjonsmulighet.

Det betenkelige er at den midlertidige reservasjonsmuligheten ikke ble opprettholdt videre for alle de nye medlemmene som kom til etter at ekstrakontingenten ble innført. Hvorfor tok forbundet hensyn til gamle medlemmer, mens alle nye medlemmer måtte betale ekstra? Det er mulig at forbundene har ment at Høyesteretts

²⁰ Bratholm 1968 s. 116.

²¹ Bratholm 1968 s. 115

dom kan tolkes slik at situasjonen på vedtakstidspunktet er avgjørende for om vedtaket er gyldig. Men ved en slik tolkning unnlater man å ta stilling til virkningene videre, og de prinsipielle hensynene som Høyesterett tok opp til vurdering. Vi kan derfor ikke se at et slikt skille medfører at dagens eksisterende ordning er gyldig.

Et annet sentralt argument, er at det foreligger såpass klare uttalelser fra mange av de andre fagforeningene om at tvungne kollektive medlemsfordeler ikke anses ønskelig. Det er altså bare én av de store hovedorganisasjonene som benytter en slik praksis, og dette er også et uttrykk for at praksisen bygger på et tynt grunnlag. Det må imidlertid her anses mulig at enkelte forbund ikke ønsker å benytte slike ordninger, rett og slett for å ta hensyn til de medlemmer som ønsker en reservasjonsmulighet. Disse forbundene kan altså mene at de er i sin fulle rett til å innføre tvungne fordelsordninger, men at de velger å avstå fra å gjøre dette. Derfor ser vi at dette momentet kanskje ikke behøver å ha avgjørende betydning i seg selv.

Et annet poeng, som er av en noe annen art, er selve begrepsbruken. Foreningene er ganske enige om bruken av begrepet medlemsfordeler. Etter det som allerede er omtalt i punkt 3.3 mener vi at en fordel må tolkes som en ønsket tjeneste eller ytelse. Man kan vanskelig se at en tvungen kontingent til en uønsket tjeneste skal kunne betegnes som en fordel. Dette kan kanskje defineres som en sosial avgift alle de andre medlemmene, som et uttrykk for fellesskapet, vil dra nytte av. Sett på en slik måte vil dette muligens kunne betegnes som en fordel. Men siden det gjelder en kontingent som ikke fører noe tilbake til selve medlemmet, er en slik konstruksjon antakelig litt kunstig.

Et siste moment som beskrives nærmere i punkt 5.4.6 er at slike tvungne kollektive forsikringer vil kunne påvirke konkurransen innenfor forsikringsbransjen, dersom dette får et stort nok omfang. Man kan også tenke seg at dette vil kunne være like aktuelt i forhold til andre medlemsfordeler enn forsikringer. Hensynet til fri konkurranse tilsier at det ikke bør være tillatt med tvungne kollektive medlemsfordeler overhodet.

5.4.4 KONKLUSJONER

Vår aller første konklusjon er at medlemmenes rett til å delta i beslutningsprosessene, er godt ivaretatt når det gjelder andre områder enn medlemsfordelene. Demokratihensynet sikrer altså at medlemmene kan påvirke de tradisjonelle beslutningene som foretas innad i et forbund.

Når det gjelder medlemsfordeler foreligger det ingen stadfestede rettigheter for medlemmene til å påvirke det som tilbys av tjenester, eller en rett til å få andre forslag behandlet av et demokratisk organ.

Konklusjonen vedrørende de tvungne kollektive forsikringsordningene er at det fremstår som tvilsomt at det er tillatt å pålegge medlemmene en slik ekstrakontingent.

Med å konkludere som vi gjorde på den siste problemstillingen, har vi også tatt et standpunkt til de to hypotesene i punkt 5.3.1 og 5.3.2. Ved å si at det ikke kan innføres tvungne kollektive forsikringsordninger, har vi samtidig sagt at det finnes en grense for hva som kan pålegges et medlem av en interesseorganisasjon. Konklusjonen baserer seg på de argumentene som er presentert under hypotesene. Hjemforsikringssaken er også av helt avgjørende betydning for å kunne dra en slik slutning.

Men selv om det er konkludert med at det finnes slike grenser, er det fortsatt et stort spørsmål hvor denne grensen går. Det er ikke mulig for oss å ta stilling til hva som kan aksepteres, og hva som ikke er tillatt med hensyn til forskjellige pålegg fra et forbund. Det kan likevel være interessant å se på noen typetilfeller som kan bli aktuelle og som vi er blitt oppmerksomme på underveis. Når det gjaldt den mye omtalte hjemforsikringssaken, befant man seg på et område der lovverket var taust. Det er kanskje interessant å se på et felt der det finnes konkrete lovregler og andre retningslinjer. Dette vil drøftes i punkt 5.4.6.

5.4.5 KONSEKVENSER AV KONKLUSJONEN VEDRØRENDE TVUNGNE KOLLEKTIVE FORSIKRINGSORDNINGER

Når det nå er konkludert med at tvungne kollektive forsikringsordninger antakelig ikke er lovlige, er det et nytt spørsmål om hva som er følgen av dette. Her skal det bare kortfattet pekes på noen sivilprosessuelle emner.

Som i hjemforsikringssaken er det da nødvendig at de medlemmene som ikke ønsker ordningen, reiser sak for domstolene. Dersom saksøkerne taper, er følgene at forbundene kan fortsette praksisen med tvungne kollektive forsikringsordninger.

Dersom saksøkerne vinner, er spørsmålet om hva som da vil følge. Vil praksisen anses ulovlig overfor alle medlemmene, eller kun overfor saksøkerne? Det vanlige er at dommen bare er bindende for partene i saken.²² Dette utgangspunktet er ulovfestet, men kommer forutsetningsvis til uttrykk gjennom lovbestemmelser som angir når en dom eventuelt er bindende for en tredjemann. Tredjemann i denne sammenhengen er de andre medlemmene av forbundet som ikke er angitt som saksøkere i den konkrete tvisten. Et tilfelle der en dom har rettskraftsvirkninger også overfor tredjemann, finner man i Lov om allmennaksjeselskaper av 13.juni 1997 nr. 45 (asal) § 5-24. Dersom det anlegges sak om gyldigheten av et generalforsamlingsvedtak, vil alle aksjonærene være bundet av dommen dersom den går ut på ugyldighet. Denne lovbestemmelsen kan man antakelig ikke anvendes analogisk på foreninger, siden det organisasjonsmessige forholdet atskiller seg i stor grad. Men bestemmelsen gir anvisning på noen typetilfeller der den subjektive rettskraften strekker seg til å gjelde flere enn de konkrete saksøkerne.

I hjemforsikringssaken gikk dommen ut på ugyldighet. Begrunnelsen refererte seg direkte til de tre saksøkerne, men det er vanskelig å se dette annerledes enn at den også måtte gjelde for nye medlemmer som kom til etterpå.²³ Dette må da også medføre at alle medlemmene kunne kreve seg ubundet av ekstrakontingenten og vise til at det forelå et ugyldig vedtak.

Et praktisk problem som kan oppstå, er at ordningen for hoveddelen av medlemmene er ønskelig å opprettholde. Dersom det kommer en dom på at ordningen er ulovlig, vil antakelig forbundet måtte endre praksis. Dersom dette ikke skjer, vil nok en del av medlemmene påberope seg en rett til å reservere seg mot ordningen med

²² Hov 1999 s. 354 flg.

²³ Bratholm 1968 s. 115 flg.

bakgrunn i en eventuell ny dom. Dette vil antakelig medføre at selskapet som formidler tjenesten, må øke prisen for forsikringen. Ordningen vil dermed sannsynligvis falle bort uansett. Bakgrunnen for at den er så gunstig i pris og vilkår, er jo at den er tvungen for alle medlemmer. Slik vi ser det, kan utformingen av påstanden og partsforholdet i søksmålet få betydning for rettskraftsvirkningene. Men det forhold at rettskraftsvirkningene overfor tredjemann er ugunstig eller gunstig, har vanligvis ingen innvirkning på om slike rettskraftsvirkninger foreligger i den enkelte saken.²⁴

5.4.6 FORHOLDET TIL KONKURRANSELOVGIVNINGEN

Det som kanskje er verdt å ta opp, og som retter seg direkte mot medlemsfordelene, er konkurransehensynet. Dette ble kort nevnt overfor i punkt 5.4.4. Dersom ordningen med tvungne kollektive forsikringer hadde vært veldig utbredt, kunne dette faktisk være med og påvirke eller vri konkurransen i forsikringsbransjen. Den rettslige problemstillingen er dermed om tvungne kollektive forsikringsordninger strider mot konkurranseloven.

I Lov om konkurranse i ervervsvirksomhet av 11. juni 1993 nr.65 (kkrl.) finnes det bestemmelser som retter seg mot slik vridning av konkurranseforholdene eller annen påvirkning av markedskreftene. I § 3-10 er det hjemmel for at Konkurransetilsynet ved enkeltvedtak eller forskrift kan ”gripe inn mot vilkår, avtaler og handlinger dersom tilsynet finner at disse har til formål, som virkning eller er egnet til å begrense konkurransen i strid med formålet i lovens § 1-1”. Lovens formål er å sørge for effektiv bruk av samfunnets ressurser ved å legge til rette for virksom konkurranse.

Først drøftes de materielle aspektene ganske kortfattet. Deretter drøftes aktuelle prinsipielle problemstillinger.

Den aktuelle bestemmelsen er kkrl. § 3-10. Første ledd av bestemmelsen er gjengitt ovenfor. Videre sier bestemmelsen i andre ledd at første ledd blant annet omfatter ”vilkår, avtaler og handlinger som kan:

a) opprettholde eller styrke en dominerende stilling i et marked ved hjelp av konkurransehemmende metoder eller

²⁴ Hov 1999 s. 354

b) begrense kunders valg, fordyre produksjon, distribusjon eller omsetning, stenge konkurrenter ute eller nekte forretningsforbindelse eller medlemskap i sammenslutninger.”

Det er altså et vilkår for å kunne gripe inn mot konkurransehemmende atferd at denne har til formål, virkning, eller er egnet til å begrense konkurransen. Begrensningen må være av en slik art at den er i strid med formålet om effektiv ressursbruk.²⁵ Det er opp til Konkurransetilsynets skjønn om inngrepshjemmelen benyttes, jfr. begrepet ”Konkurransetilsynet kan” i bestemmelsens første ledd. Vanligvis prioriteres de sakene som omhandler konkurransereguleringer iverksatt av landsomfattende bransjeorganisasjoner, storbedrifter med dominerende stilling i markedet eller såkalte problemmarkeder. Generelt krever Konkurransetilsynet at aktøren eller aktørene har markedsrett før inngrep er aktuelt.²⁶

Sistnevnte vilkår er en begrensning av inngrepshjemmelen som medfører at Konkurransetilsynet antakelig ikke vil prioritere å gripe inn mot tvungne kollektive forsikringsordninger. Selv om vi ikke kjenner den prosentvise andelen de forskjellige selskapene har på markedet, ser det ut som om markedsandelene er godt fordelt på aktørene. Selv om konkurranseloven og lovens forarbeider ikke angir kriterier for når en aktør har markedsrett, er en vanlig forståelse av begrepet at aktøren kan opptre uavhengig av konkurrentene og kundene og har en dominerende stilling på markedet. Konkurransetilsynet har via sin praksis lagt til grunn at markedsandel under 25% vanligvis ikke gir mulighet for markedsrett, mens markedsandel over 60% normalt medfører markedsrett.²⁷

Selv om dette poenget dermed medfører den konklusjon at tvungne kollektive forsikringsordninger ikke er ulovlige etter konkurranseloven på nåværende tidspunkt, så vil inngrepshjemmelen kunne bli aktuell på et senere tidspunkt. Dersom det selskapet som LO samarbeider med, kommer i en situasjon der det har markedsrett, vil Konkurransetilsynet kunne gripe inn mot denne ordningen.

²⁵ Ot.prp. nr. 41 1992-1993 s. 61

²⁶ Stemshaug s. 2316 flg.

²⁷ Stemshaug s. 2316 flg.

Det som er et tilsynelatende problem for drøftelsen under konkurranseloven i denne forbindelse, er om et forbund kan anses å være ervervsdrivende. Selve begrepet ervervsvirksomhet er bredt definert i § 1-2 a. Og slik denne definisjonen er utformet, er det ikke helt enkelt å avgjøre om et fagforbund kan sies å drive en form for økonomisk virksomhet. I og med at fagforbund er interesseorganisasjoner, er det kanskje mest naturlig ikke å anse dem for å drive økonomisk virksomhet. Det er ikke nødvendig å ta stilling til om et fagforbund omfattes eller ikke, for det er allerede etter lovens forståelse slik at foreninger, interesseorganisasjoner og andre sammenslutninger som ikke driver økonomisk virksomhet også må respektere konkurransereglene²⁸. Med dette som utgangspunkt, får man en bekreftelse på at fagforeningene som et minimum må forholde seg til norsk lovgivning.

I tillegg er det etter konkurranseloven også slik at foreningene må forholde seg til vedtak som er fattet av konkurransemyndighetene.²⁹ Ved en slik ytterligere konsekvens må foreningene altså rette seg etter vedtak truffet av et statlig organ. Det er altså ingen holdepunkter for at de statlige myndighetene har gitt fra seg eller har delegert myndighet til organisasjoner på generelt grunnlag, tvert i mot ser det ut til at forbundene også må rette seg etter mer underordnede statlige myndigheter. Dette er en helt naturlig konsekvens av hele vårt samfunnssystem. En annen løsning ville medført en undergraving av lovfestede prinsipper og retningslinjer.

Dette er et avgjørende poeng i vurderingen av de to hypotesene, og leder over til den konklusjonen at det finnes begrensninger for hva som kan pålegges et medlem av en interesseorganisasjon. Det gjelder både når man befinner seg på et lovregulert område og på et område som ikke er lovregulert.

²⁸ Ot.prp. nr. 41 1992-1993

²⁹ Stemshaug s. 2316 flg.

5.5 INTERESSEKONFLIKTER

En annen side av demokratihensynet kan avspeiles i fagforeningens opptreden i forhold til de samarbeidende selskapene. Det er særlig to aspekter som må belyses nærmere. Det ene er at enkelte forbund har representanter som sitter i selskapenes styre. Det andre er at noen forbund mottar provisjon fra samarbeidende selskap. Dette medfører at representantene fra forbundet kan ha interesser både i selskapet og i forbundet. Rent prinsipielt er dette et interessant tema sett i forhold til hvordan medlemmenes interesser bør ivaretas på en best mulig måte.

Det har vært vanskeligheter med å avdekke den interne praksisen på disse områdene. Dette er naturlig nok et felt der forbundene ikke like lett vil gi opplysninger, og det finnes heller ingen informasjonskilder tilgjengelig der denne praksisen kan avdekkes uten forbundenes eller selskapenes hjelp. Dessuten dreier dette seg om et mer selskapsrettslig tema, noe som gjør det enda vanskeligere å forme de juridisk interessante problemstillingene, uten å ha god kjennskap til praksisen. Like fullt, er det ønskelig å belyse og problematisere det som faktisk er avdekket og si noe mer generelt om dette, uten å utforme noen konklusjoner.

5.5.1 STYREREPRESENTASJON

Gjennom undersøkelsen ble det klarlagt at flere av forbundene hadde en styreplass i samarbeidende selskap. Det kan være et problem at forbundene knytter seg veldig tett opp til de selskapene de har avtaler med. De blir da sittende på begge sider av bordet i en forhandlingssituasjon. På den ene siden skal de ivareta medlemmenes interesser, og på den andre siden skal de sørge for selskapets beste. Det er ikke alltid at disse interessene er sammenfallende.

Dersom et forbund er representert i styret eller representantskap i de samarbeidende selskapene, kan dette videre føre til at forbundene føler seg så sterkt knyttet til selskapene at de opprettholder avtalene selv om de ikke alltid fremstår som de beste. Selv om forbundet er representert i styret, kan de selvfølgelig foreta reforhandlinger for å prøve å oppnå bedre avtaler eller si opp sine avtaler med selskapet, men de kan kanskje sies å være ”låst” til et selskap eller i alle fall føle en lojalitet

overfor selskapet som de er en del av gjennom sin styrerepresentasjon. Forbund som ikke har plass i samarbeidende selskapers styre, vil kanskje også ha grunner til å holde seg til samme selskap som tidligere. Det tar tid og ressurser å inngå nye avtaler med nye selskaper. Det kan likevel påpekes at dersom et forbund har styreplass, skal det mer til for å bytte selskap enn om forbundet har en løsere tilknytning til selskapet. Uansett kan styrerepresentasjon utad gi inntrykk av at forbundet har motstridende interesser.

Siviløkonomene nevnte et tilfelle der rabatten på drivstoff ble endret og tilbudet ble dårligere. Da fikk foreningen flere henvendelser fra misfornøyde medlemmer. Dette førte til at foreningen skiftet samarbeidspartner fra et oljeselskap til et annet. Her ble altså medlemmene hørt. Det kan spekuleres i om dette hadde vært vanskeligere dersom foreningen hadde hatt representanter i selskapets styre.

Styrerepresentasjon kan imidlertid sees som en fordel på den måten at fagforbundet oppnår innflytelse innad i selskapet. Ved å sitte i styret vil foreningen kunne få innflytelse på selskapets beslutninger. Dette kan komme medlemmene til gode siden foreningen skal ivareta medlemmenes interesser. Vi synes imidlertid at dette hensynet ikke vil stå like sterkt dersom det skulle vise seg at dette skjer på bekostning av medlemmenes interesser og påvirkningsmuligheter som de er gitt i kraft av medlemskapet. Styrerepresentasjon kan i ytterste konsekvens sies å svekke demokratiet i et forbund, siden forbundet antakelig vil føle en større lojalitet og forpliktelse overfor selskaper hvor det er representert i et styre. Det er derfor en potensiell fare for at forbundet vil beholde en avtale på tross av at et flertall av medlemmene er misfornøyde og ønsker andre ordninger.

5.5.2 PROVISJON FRA SELSKAPENE

Noen forbund mottar provisjon fra samarbeidende selskaper. Det kan være i form av driftstilskudd eller kostnader til lønn, leie av lokaler og andre utgifter som knytter seg til medlemsfordelene. Dette kan også være med på å gjøre at forbundet blir sterkt bundet til et bestemt selskap. Det gjør seg avhengig av selskapets økonomiske tilskudd til foreningen. På samme måte som beskrevet under punkt 5.5.1 kan dette være problematisk i forhold til demokratiet i forbundet og kan være med på å "binde" forbundet til bestemte selskaper. I Rt. 1919 s. 747 var spørsmålet om agentprovisjon oppe. Her var forholdet at en mann som var bestyrer av en handelsforening, mottok

provisjon fra agenter som solgte til handelsforeningen. Her kom Høyesterett til at når mannen ”som bestyrer for Larviks kooperative Handelsforening med fast løn hos foreningen kjøper varer for denne, tilkommer ethvert avslag i prisen, enhver rabat, som bestyreren kan oppnaa hos sælgeren eller dennes agent, foreningen, paa hvis vegne og i hvis interesse han optræder som kjøper. Han har ikke ret til, foreningen uavvidende, at stikke prisavslaget (rabatten) i sin lomme”.

Høyesterett sa videre at når vedkommende selv har tatt provisjonen i sin lomme, i tillegg til å motta lønn fra foreningen, vil det innebære en lønnsforhøyelse i strid med hans ansettelses- og lønnsforhold. Dersom det trekkes noen analogiske linjer fra denne dommen til temaet om provisjon fra samarbeidende selskaper til fagforeninger, kan det være aktuelt å se på hvor de som jobber med medlemsfordeler er ansatt. Dersom personene er ansatt av selskapet, må de kunne motta provisjon fra selskapet. Da foreligger det et ordinært ansettelsesforhold, og dette vil ikke medføre noen form for interessekonflikt. Annerledes blir det imidlertid dersom personene er ansatt av forbundet. Da kan de i følge denne dommen ikke motta provisjon fra et samarbeidende selskap dersom de er lønnet av forbundet.

Det som ble fastslått på prinsipielt grunnlag i denne dommen, er at det er akseptabel praksis for forbundet å motta lønn for sine ansatte fra et samarbeidende selskap. Men dersom den enkelte utnytter dette forholdet til å motta ytterligere provisjon i tillegg til fastsatt lønn, vil en slik praksis fremstå som tvilsom. Dommen er svært gammel, og det foreligger et partsforhold som ikke direkte kan overføres til den konkrete situasjonen som omtales her.

I praksis mottar flere forbund provisjon fra samarbeidende selskaper. Personene som arbeider med medlemsfordelene er ansatt i forbundet, men provisjonen går til å dekke lønnsutgifter og driftsutgifter for øvrig forbundet med medlemsfordeler. Dekning av konkrete utgifter forbundet med administreringen av medlemsfordeler, må være tillatt, uansett om dette betegnes som en provisjon. Problemet oppstår dersom forbundet får tilskudd ut over det som er konkrete utgifter og omkostninger vedrørende medlemsfordelene. Det kan med utgangspunkt i dommen virke som om en slik ordning er noe tvilsom, uten at det kan hevdes at dette er ulovlig.

En ordning som beskrevet ovenfor hvor foreningen mottar provisjon som blant annet går til å dekke lønnsutgifter, kan imidlertid sies å være betenkelig, sett fra

medlemmenes side. Dersom et forbund får god provisjon fra et selskap, men ikke fullt så gode medlemsfordeler, kan det være avgjørende for å beholde en ordning fremfor å inngå avtaler med andre som kanskje gir bedre rabatter til medlemmene, men hvor provisjonen er lavere. Forbundet kan med andre ord havne i en interessekonflikt. Her har medlemmene for øvrig få påvirkningsmuligheter. Dette kan være uheldig sett fra et demokratisk ståsted.

6 ER MEDLEMSFORDELENE KUN FORBEHOLDT DE ORGANISERTE ARBEIDSTAKERNE?

Problemstillingen var ett av utgangspunktene for hele oppgavens tema. Dette var dermed noe av det som ble presentert aller først til forbundene, og som stod sentralt under samtalene med dem. De fleste forbundene skjønnte ikke med en gang betydningen av denne problemstillingen, men etter hvert som det ble satt fokus på en del praksis rundt denne problemstillingen, så ble forbundene også litt mer engasjert i spørsmålsstillingen. Det ble også presentert to underproblemstillinger for forbundene. Disse var for det første om det var etablert varslingsordninger mellom selskapet og forbundet hvis et medlem melder seg ut av forbundet. Den andre problemstillingen som ble drøftet med forbundene, var spørsmålet om hvem som har ansvaret for å si opp avtalen mellom medlemmet og selskapet ved en eventuell utmelding. Varslingsordningene består hovedsakelig av vasking av medlemslister, som beskrives nærmere i punkt 7.

Som utgangspunkt og klar hovedregel er medlemsfordelene i de ulike forbundene forbeholdt de organiserte arbeidstakerne. Alle forbundene er svært klare på at dette er et helt overordnet poeng for i det hele tatt å kunne ha en ordning med medlemsfordeler.

I samtale med forbundene oppdaget vi at det er stor forskjell på hva forbundene mener prinsipielt, og hva de uorganiserte faktisk kan oppnå med hensyn til medlemsfordeler. Nesten alle forbundene mente at fordelsordningene var forbeholdt de organiserte arbeidstakerne, og at uorganiserte derfor ikke kunne benytte seg av disse ordningene. Imidlertid har BFO noen ordninger som kan benyttes av venner og familie, og Siviløkonomene har såkalte nettverksmøter hvor medlemmene kunne ta med seg en venn. Disse nettverksmøtene er kanskje ikke en direkte medlemsfordel, siden de opprettes og drives av medlemmene, men de blir i hvert fall presentert som en medlemsfordel av forbundet selv.

Undersøkelsen viser at store deler av systemet bygger på tillit mellom fagforbundet og det aktuelle selskapet som presenterer og leverer medlemsfordelen. Kontrollen med at utmeldte medlemmer ikke lenger kan benytte seg av ordningene eller at uorganiserte ikke kan benytte ordninger ved hjelp av medlemmene, er ikke særlig god.

Enkelte forbund har vært så ærlige og har innrømmet at dette er et problem som de enten ikke har tenkt over, eller at de ikke har ressurser til å følge opp. Noen forbund har til og med sagt at de tror det er mange tidligere medlemmer som fortsatt nyter godt av rabatterte ordninger. I de forbundene hvor dette problemet ikke i det hele tatt har vært fremme før, vektlegges det at forbundene mener at det er andre aspekter ved foreningsarbeidet som er viktigere, og som dermed prioriteres på bekostning av kontrollen med ”gratispassasjerer.”

Forbundene har størst fokus på bank- og forsikringsavtalene når det gjelder kontrollen med de utmeldte medlemmene. Her er forbundene opptatt av at listene er oppdatert jevnlig, og antakelig er dette fordi det er der det er mest penger å spare for medlemmene. Forbundene sørger derfor for at medlemslistene i disse selskapene blir vasket regelmessig mot forbundenes oppdaterte lister. På denne måten mener de at utmeldte medlemmer ikke lenger skal kunne benytte de fordelaktige bank- og forsikringstjenestene. En av grunnene til at disse fordelene er bedre kontrollert, er også det faktum at svært mange av forbundene selv administrerer disse fordelsordningene. Det er nemlig på dette feltet at det er mest vanlig at selskapene overlater saksbehandlingen til forbundene ved at forbundet har egne ansatte som kun driver med administrasjon av medlemsfordelene. Denne praksisen tyder på at disse ansatte generelt har bedre oversikt over hvem som fortsatt er medlem av forbundet. I enkelte forbund er det tette bånd mellom disse ansatte og de som sitter med opplysninger om medlemskap, mens det i andre forbund kan være ganske klare grenser mellom de rene saksbehandlerne og forbundets egne ansatte. Det er nok likevel de forholdsvis store økonomiske fordelene som sørger for at det er god oppfølging, og ikke hvordan dette er organisert i praksis.

Det viser seg imidlertid at forbundene i mange tilfeller ikke alltid har kontroll med hva som skjer med utmeldte medlemmers tidligere avtaler. Etter at forbundene har oversendt

lister, enten ferdig vasket eller uvasket, stoler de på at selskapet følger opp det som fremkommer av listene. Men forbundene har vanligvis ingen kontroll med at dette faktisk blir gjort fra selskapenes side. Forbundene er så godt som alle enige om at det er selskapene som har ansvar for å si opp de avtalene som måtte foreligge mellom det tidligere medlemmet og selskapet.

Dersom banken eller forsikringsselskapet hadde latt det utmeldte medlem fortsette tjenesten på samme vilkår som tidligere, ville forbundet ansett det som en bristende forutsetning for avtaleforholdet. Forbundets medlemmer utgjør en stor kundemasse for selskapene, så forbundene mener at selskapene ikke har råd til å gjøre feil her, fordi det kan medføre konsekvenser for det fremtidige avtaleforholdet. Men i realiteten har forbundet altså ingen kontroll med hva som skjer med utmeldte medlemmers tidligere ordninger.

Vi har drøftet med forbundene om det ikke burde vært tatt inn som et eget punkt i den avtalen som forbundene har med de aktuelle selskapene, at det påhviler selskapene et ansvar for å følge opp, og endre avtalevilkårene for utmeldte medlemmer. De fleste av forbundene har ikke tenkt på at en slik klausul burde være nødvendig. Forbundet poengterer at dette systemet bygger på tillit, eller at det ikke har ressurser til å følge opp det som det mener er viktig, rent prinsipielt. Dette er argumenter som går igjen fra forbundenes side, og antakelig vil et slikt lojalitetsaspekt være med å sikre at selskapene følger opp slike underliggende premisser for medlemsfordelene. Det bør forventes at selskapene følger opp slike avtaler, så lenge de vet at den enkelte kunde har fått betingelsene i egenskap av å være tilsluttet et fagforbund.

Men det foreligger også et annet aspekt her, nemlig selskapenes frykt for at de vil miste kunder dersom de er for påpasselige med å kutte alle fordelene for kunder som kanskje har vært medlemmer av forbundet i mange år og dermed har et langvarig forhold til det enkelte selskap. Selv om selskapene har en lavere profitt på disse kundene enn på andre private kunder, må det nok påregnes at også kunder som har medlemsfordeler, vil selskapene fortsatt tjene penger på.

Selv om vi ikke har noen konkret grunn til å mistenke selskapene for at de ikke følger opp forbundenes forventninger, så har selskapene altså motstridende hensyn hvilende over seg. Det er uklart hvordan selskapene rent praktisk lager rutiner for å

ivareta disse hensynene. Det som imidlertid er på det rene, er at enkelte av de store landsdekkende selskapene og forbundene har et samarbeid som går ut på at medlemmene får kontakt med en lokal saksbehandler når de ringer eller på annen måte kommuniserer med det selskapet som de har fordeler hos. Ved en slik fremgangsmåte er sannsynligheten kanskje enda større for at den lokale bankforbindelsen ikke har de helt store interesser av å si opp de avtalene som gir enkelte kunder en fordel på bekostning av andre. Men det må igjen poengteres at det ikke finnes belegg for å kunne hevde at dette er et problem i praksis. På et mer teoretisk plan derimot, er det i hvert fall interessant å se at det kan foreligge aspekter som gjør at forbundene kanskje ikke uten videre bør stole blindt på de selskapene de samarbeider med.

Det er dessuten forskjell på hvor ofte forbundene vasker listene sine. Dette varierer fra hver måned, til hvert femte år. Dersom et medlem melder seg ut rett etter at en vask er gjennomført, kan vedkommende i prinsippet beholde medlemspriser og betingelser til neste vask blir gjennomført og betingelsene endres, noe som altså kan variere fra en måned til fem år. Dessuten vil en forsikringsavtale gjelde frem til hovedforfall, uavhengig av når vaskingen skjer.

Noen ganger skjer det også rene feil ved vaskingen, slik at utmeldte medlemmer ikke strykes fra listen når de skal. Det utmeldte medlem kan da i prinsippet fortsette på samme vilkår frem til neste vask, eller til feilen blir rettet opp. Dette er en feil som ikke behøver å gi uttrykk for forbundenes holdning til de uorganisertes stilling, men en feil som bare må aksepteres at kan skje selv i de mest grundige forbundene.

Når det gjelder andre ordninger, som for eksempel bensinavtaler, er foreningene ofte mer slepphendte med hensyn til kontrollen. Slike avtaler vil utmeldte medlemmer som regel kunne benytte seg av i lang tid. Noen foreninger sørger for at medlemslistene blir vasket også opp mot bensinavtalenes lister, men de har ingen kontroll med hva som skjer med bensinavtalen videre. Ofte har kunden fått et bensinkort som fortsatt vil virke etter utmeldelse og eventuell vask.

Det er ingen tvil om at den praksisen som foregår på dette området ikke fullstendig sikrer at utmeldte medlemmer blir fratatt fordeler som de har oppnådd via medlemskapet. Det vises forståelse for at forbundene ser seg nødt til å stole på de selskapene de samarbeider med. De fleste selskapene har nok også rutiner på sin side,

som gjør at dette problemet ikke behøver å være så stort i praksis. Men med de rutinene som faktisk foreligger, så er konklusjonen at uorganiserte til en viss grad kan benytte seg av medlemsfordeler som i utgangspunktet kun skal være forbeholdt de som fortsatt er medlemmer.

6.1 FORELIGGER DET EN BRISTENDE FORUTSETNING?

Forbundene har alle sammen vært enige om at det er selskapene som skal følge opp avtalene til de medlemmene som melder seg ut. Grunnen til dette er at forbundene stort sett anser seg som en formidler eller mellommann for medlemmet og selskapet. Disse avtalene er tidligere definert som tredjemannsavtaler. Forbundene har sjelden direkte innvirkning på avtaleforholdet mellom medlemmet og selskapet, og de kjenner heller ikke alltid til hvem som benytter de ulike ordningene.

Det er foran påvist at de uorganiserte i en viss utstrekning kan nyte godt av medlemsfordelene etter en utmelding. Problemstillingen videre blir da om dette kan anses å være en bristende forutsetning i avtaleforholdet mellom forbundet og selskapet. Det er altså en forutsetning for denne drøftelsen at problemet ikke er regulert i en skriftlig avtale mellom forbundet og selskapet.

Læren om bristende forutsetninger kommer til anvendelse på avtaler der det inntreffer en forstyrrelse i avtaleforholdet etter at avtalen er inngått.³⁰ Slike forhold som inntreffer etter at avtalen er inngått, kan i en del tilfeller gi grunnlag for endringer, suspensjon eller opphør av avtaleforpliktelsen. Læren om bristende forutsetninger er ulovfestet og benyttes for slike tilfeller som ikke kan løses av avtl. § 33, som retter seg mot mangler ved inngåelsen av en avtale. Det har vært diskutert i norsk rett om læren om bristende forutsetninger har en selvstendig stilling etter at vi fikk avtl. § 36. Det kan i denne forbindelse henvises til en dom i Rt. 1999 s. 922 (Salhus Flytebru - dommen) I denne dommen bygger flertallet i Høyesterett på at læren om bristende forutsetninger har et selvstendig eksistensgrunnlag på siden av avtl. § 36, og de mener at avtalerevisjon etter avtl § 36 ofte vil være båret av mer generelle rimelighetsbetraktninger, som ikke var naturlig å anvende på kontraktsforholdet i den konkrete saken. Dommen har i ettertid blitt sett på som et uttrykk for at de to hjemmelsgrunnlagene for avtalerevisjon eksisterer side om side, uten at det er mulig å definere klart hva som er deres konkrete anvendelsesområde. Dette kommer også frem av nyere juridisk teori på området³¹. På

³⁰ Woxholt 2001, s. 297

³¹ Hagstrøm 2003 s. 248 flg.

bakgrunn av dette drøftes problemstillingen med grunnlag i forutsetningslæren istedenfor avtl. § 36, fordi det i denne sammenheng ikke foreligger generell urimelighet fra noen av partene. Etter avdekket praksis er det kun denne ene forutsetningen som kan anses å være problematisk.

Dommen gir på side 931 også en anvisning på hva som er kjernen i denne læren, nemlig at løftegiver (forbundet) ikke ville ha avgitt sitt løfte til løftemottager (selskapet) dersom han hadde hatt kunnskap om den situasjonen som har oppstått i ettertid, og at dette var synlig for løftemottager. Det har vært vanlig å skille mellom individuelle forutsetninger og såkalte typeforutsetninger eller normalforutsetninger.³² De sistnevnte forutsetninger er slike forutsetninger som er vanlige og vesentlige for parter i alminnelighet ved en bestemt type kontrakter, og de er derfor ansett synbare for avtalemotparten uten at de er blitt tilkjennegitt overfor den andre på forhånd.

Den konkrete spørsmålsstillingen blir om selskapene har brutt en av forutsetningene for at avtalen kom i stand ved at de ikke endrer avtalevilkårene for uorganiserte arbeidstakere.

Forbundene selv gir klart uttrykk for at dette må anses å være en bristende forutsetning fra selskapets side. Dette er selvsagt et argument for at det foreligger en bristende forutsetning. Men samtidig er det et spørsmål om ikke forbundene selv må ta litt av skylden for at dette ikke blir fulgt opp av selskapene. Dersom det ikke har vært synlig for selskapene at forbundene anser dette som en bristende forutsetning, kan det heller ikke anses å foreligge en bristende forutsetning. Forbundene har hatt et lite bevisst forhold til denne problematikken, og de har valgt å prioritere andre områder av avtaleforholdet og foreningsarbeidet. Dessuten skulle man tro at det ville være en enkel sak å regulere denne problemstillingen gjennom avtalen. Dette leder videre til det faktum at forholdet ikke er vanlig å regulere i avtalen mellom forbundet og selskapet.

Forbundene påpeker at avtaleforholdet bygger på tillit, og at det nære samarbeidet med selskapene medfører at de vet at fordelene kun skal være forbeholdt de arbeidstakerne som fortsatt er medlemmer av foreningen. Forbundene mener altså at det er helt unødvendig å regulere dette skriftlig, fordi det må være opplagt for selskapene at medlemsfordelene kun skal forbeholdes de som fortsatt er medlemmer. Dette er et

³² Hagstrøm 2003 s. 249

argument som tilsier at selskapene er kjent med at forbundene anser denne manglende oppfølgingen fra forbundene som en bristende forutsetning. Mange av disse avtaleforholdene har vart i flere år, og forbundene og selskapene er godt kjent med hverandre. Dessuten er de fleste avtalene gjenstand for forhandlinger årlig. Dette er også et moment som taler for at selskapene må kjenne til forbundenes holdning til gratispassasjerene. Selv om forbundene ikke selv tar særlig ansvar for å følge opp avtalene til de utmeldte medlemmene, er det likevel utenkelig at de ikke gir uttrykk for hva de mener prinsipielt, og hvilke holdninger de har til dette spørsmålet. Det har ikke foreligget noen tvil om hva forbundene mener om denne problemstillingen. Sannsynligheten for at selskapene også kjenner til dette, er derfor overveiende. Denne forutsetningen må derfor kunne sies å være en normalforutsetning eller typeforutsetning for slike avtaleforhold som er beskrevet.

Det er også vanlig å kreve at svikten i forutsetningen må være relevant.³³ Dette er et objektivi vilkår som må vurderes nærmere etter en fortolkning av den foreliggende kontraktstypen.

Det kan forekomme at selskapene av ulike årsaker ikke klarer å følge opp absolutt alle utmeldelser og revideringer som burde vært gjennomført hvert år eller hver gang et medlem melder seg ut. Det ville være å dra det for langt om enhver forsømmelse medfører en bristende forutsetning. Det er altså i de tilfellene der hovedvekten av utmeldelsene ikke følges opp, og det generelt ikke foreligger noen kontroll med dette problemet, at dette forholdet vil bli satt på spissen.

Konklusjonen på problemstillingen er at dersom selskapene bevisst ikke endrer vilkårene for de uorganiserte arbeidstakerne, så foreligger det en bristende forutsetning.

6.1.1 FØLGENE AV AT DET FORELIGGER EN BRISTENDE FORUTSETNING

En relevant forutsetningssvikt fører til at forpliktelsen bortfaller etter avtalen, med virkning fremover i tid.³⁴ En forutsetningssvikt kan også føre til at forpliktelsene etter

³³ Hagstrøm 2003, s. 249 flg.

avtalen modifiseres. Det vil si at avtalens innhold blir gjenstand for en revidering. I vårt tilfelle medfører dette at forbundet kan kreve avtalen endret, mens selskapet blir forpliktet til å stå ved avtalen i revidert form. Forbundet gis altså en valgrett om det vil stå ved avtalen i revidert form, eller om det vil la avtalen falle bort i sin helhet.

Selv om forbundene i ytterste konsekvens kan ha rett til å bringe avtalen til opphør umiddelbart, er det et spørsmål om dette er særlig praktisk. Mange forbund kan ha flere tusen medlemmer som nyttiggjør seg en medlemsfordel, eller en kombinasjon av flere medlemsfordeler innenfor ett selskap. Dersom forbundene velger å bringe hele avtaleforholdet til opphør, vil dette ha store ringvirkninger for alle medlemmene, og kanskje også på områder der det ikke er noe problem med gratispassasjerer. Dette vil antakelig medføre at forbundene ikke vil ha interesse av å bryte avtaleforholdet til selskapet i ethvert tilfelle.

Mer praktisk vil det imidlertid være at forbundene får et pressmiddel som de kan anvende overfor selskapene. Dersom selskapene beviselig lar utmeldte medlemmer få fortsette på like gode betingelser som tidligere, må dette bety at forbundene kan ha mer å hente på rabatter og lignende. De kan på grunnlag av en bristende forutsetning kreve avtalen revidert umiddelbart. Det er denne muligheten for å oppnå enda bedre betingelser som er den viktigste følgen av at det foreligger en bristende forutsetning.

I tillegg kan det oppstå sivilprosessuelle problemstillinger. Dette vil ikke bli drøftet nærmere, men det kan pekes på noen aktuelle problemstillinger. Dersom et medlem oppebærer en fordel etter at det har meldt seg ut, er det et eget spørsmål om forbundet kan ansvarliggjøre medlemmet for at det mottar uberettigede fordeler. For at medlemmet kan ansvarliggjøres, for eksempel via erstatningssøksmål eller krav om tilbakebetaling, er det en forutsetning at forbundet har lidt et tap. Det er et eget spørsmål om det må kreves et økonomisk tap, eller om de også kan gis erstatning for ikke- økonomisk tap. Det er også et spørsmål om medlemmet må ha opptrådt uaktsomt i denne forbindelse. Det vil si at det må foreligge et ansvarsgrunnlag, og en adekvat årsakssammenheng. I tillegg må det foreligge rettslig interesse fra forbundets side, jfr. Lov om rettergangsmåten for tvistemål 13.aug. 1915 nr.6 (tvm.l) §53. Disse problemstillingene blir til en viss grad hypotetisk. Det er nokså klart at det er selskapene som må være ansvarlige for å forhindre at medlemsfordelene består for uorganiserte. I tillegg til et krav om revisjon av avtalen, vil forbundet antakelig kunne reise erstatningssøksmål mot selskapet i de tilfellene det er konstatert at det foreligger en bristende forutsetning.

³⁴ Hagstrøm 2003, s. 249 flg.

6.2 HAR UORGANISERTE ARBEIDSTAKERE KRAV PÅ Å BENYTTE MEDLEMSFORDELENE MOT VEDERLAG?

Det er også et spørsmål om uorganiserte arbeidstakere vil kunne benytte seg av noen fordelsordninger mot et eventuelt vederlag. Den mer juridiske problemstillingen knyttet til dette, er om forbundene har plikt til å la de uorganiserte benytte medlemsfordeler mot et vederlag. Utgangspunktet for dette spørsmålet oppstod som følge av en høyesterettsdom inntatt i Rt. 1937 s. 786. Denne dommen er altså en av de få eksisterende kildene som omhandler det som i utgangspunktet er definert som medlemsfordeler.

Her var saksforholdet i korthet at Asker Drosjeeierforening fikk ansvaret for driften av telefonene på de forskjellige drosjeholdeplassene. Alle drosjeeiere hadde tilgang til disse telefonene. Som betingelse for å kunne benytte telefonene stilte foreningen krav om at drosjeeierne måtte betale en avgift, som foruten telefonutgiftene omfattet en kontingent til foreningen. Drosjeforeningen krevde at både de organiserte og de uorganiserte måtte betale en avgift pr. bil på kr. 5,50,-. Denne avgiften skulle riktignok dekke alle foreningens omkostninger ved driften av telefonene, men den omfattet også alminnelig medlemskontingent som tidligere var fastsatt til kr. 2,50,-, men som ikke lenger var fastsatt til et bestemt beløp. De to drosjeeierne som reiste sak for domstolene, ønsket ikke å stå tilsluttet foreningen og nektet derfor å betale medlemskontingenten.

Overretten, som Høyesterett sluttet seg til, kom til at foreningen hadde et faktisk monopol på telefonene, men at den ikke kunne benytte sin formelle maktstilling til å tvinge også ikke-medlemmer til å delta i de regulære foreningsutgiftene, altså i virkeligheten betale medlemskontingenten. De uorganiserte måtte imidlertid finne seg i å betale en forholdsmessig andel av telefonutgiftene, derunder eventuelle administrasjonsutgifter. Resultatet av dommen var altså at de uorganiserte drosjeeierne kunne benytte seg av telefonene ved at de betalte vederlaget for administrasjonsutgiftene.

Denne dommen er den eneste som sier noe om bruk av medlemsfordeler mot vederlag. Det var derfor interessant å se om samme synspunkt som kom til uttrykk i dommen, kan

gjøre seg gjeldende i dag. Forholdet var svært spesielt i dommen, siden foreningen hadde monopol på telefonene på drosjeholdeplassene. Dette medfører at det kanskje ikke er helt treffende å anse disse telefonene som en form for medlemsfordel.

Telefonene var på denne tiden en helt nødvendig forutsetning for i det hele tatt å kunne livnære seg som drosjesjåfør. Dommen påla drosjeeierforeningen en plikt til å la de uorganiserte benytte telefonene fordi de ellers ikke ville kunne livnære seg som drosjesjåfører.

I dag er det ingen av fagforeningene som har monopol på noen av medlemsfordelene. De aller fleste fordelsordningene kan uorganiserte benytte seg av som privatkunder hos selskapene mot å betale et høyere vederlag enn det foreningen har forhandlet seg frem til.

På spørsmålet om uorganiserte kunne benytte seg av noen av medlemsfordelene mot vederlag, var det kun Politiets fellesforbund som svarte bekreftende når det gjaldt utleiehytter. Hyttene kan altså benyttes av uorganiserte mot at de betaler et høyere vederlag enn det de organiserte må betale. Ingen av de andre forbundene hadde ordninger som de uorganiserte kan benytte seg av mot å betale et høyere vederlag. Men det var flere av forbundene som sa at en del lokallag rundt omkring kunne ha hytter og lignende som de lar arbeidskolleger låne mot at de betaler et høyere vederlag enn medlemmene.

Drosje-dommen er ikke direkte anvendelig på dagens forhold, og kan dermed ikke sies å gi uttrykk for gjeldende rett med hensyn til problemstillingen her. Det at enkelte av forbundene lar uorganiserte få ta del i fordelene, er et utslag av ren frivillighet fra disse forbundenes side. Det er på det rene at de også kan ha profitt av slik utleie, og at det på dette grunnlag kan være aktuelt å gi uorganiserte tilgang. Det finnes ingen holdepunkter for at noen av forbundene i dag, ville være forpliktet til å la uorganiserte ta del i disse fordelene mot vederlag.

Dersom en fagforening i dag hadde hatt monopol på en medlemsfordel som ville ha vært en viktig forutsetning for å kunne opprettholde et yrke, ville nok resultatet ha blitt det samme. Dette er langt på vei et utslag av organisasjonsfriheten, se punkt 2.2.

Konklusjonen er altså at det ikke påhviler forbundene noen plikt til å la de uorganiserte benytte seg av medlemsfordeler mot et vederlag.

7 PERSONVERNET I NORSKE FAGFORBUND

To forhold ved personvernet vil bli belyst nærmere. Den ene problemstillingen dreier seg om praksisen og lovligheten rundt vasking av medlemslister og om hvordan selskapene får tilgang til informasjon om utmeldte medlemmer, slik at disse ikke kan benytte de rabatterte ordningene etter utmeldelse. Det er viktig for forbundet at selskapene kutter rabatten etter utmeldelse fordi forutsetningen for å kunne benytte medlemsfordeler nettopp skal være at man er medlem. Det som imidlertid kan skape problemer i forhold til lovverket, er måten disse personopplysningene behandles på. Med personopplysninger menes her opplysninger som er lagret om det enkelte medlem, som navn, adresse, fødselsnummer og medlemsnummer. Forbundene kan dessuten sitte på informasjon om sivilstand, forsørgelsesbyrde, hvem som er studentmedlemmer og arbeidsuføre medlemmer. Dette vil variere i de forskjellige forbundene. Opplysninger om fagforeningstilknytning blir ansett som sensitive opplysninger, jfr. pol. § 2 nr.8 bokstav e, og kravene til hvordan personopplysninger kan behandles, skjerpes etter § 9.

Selv om medlemskap i en fagforening er regnet som sensitive personopplysninger etter loven, er dette et direkte resultat av implementeringen av personverndirektivet.³⁵ I norsk rett og rettsbevissthet er neppe fagforeningsmedlemskap regnet som særlig sensitivt sett i forhold til økonomiske opplysninger som ikke er en sensitiv opplysning etter loven.³⁶ Men like fullt må forbundet forholde seg til det som er nedfelt i loven.

Det kan på bakgrunn av dette oppstå problemer ved overlevering av opplysninger om medlemmer til selskapene fordi selskapet da vil få informasjon om hvem som er medlem i den aktuelle fagforening. Det mest praktiske er at det må innhentes samtykke fra medlemmene for at opplysninger om medlemmene kan overleveres til selskapene. Man kan ikke se bort i fra at noen forbund har manglende kjennskap til lovverket på dette området. Det vil her bli gitt en beskrivelse av hvordan

³⁵ Europaparlamentets og rådets direktiv 95/46 EF

³⁶ Christine Ask Ottesen, Datatilsynet

dette praktiseres i norske fagforbund for å se om det er i overensstemmelse med pol. I tillegg vil vi utforme konkrete forslag til lovlige rutiner.

Den andre problemstillingen retter seg mot markedsføring av selskapenes medlemsfordeler, samt markedsføring av andre produkter. Gjennom undersøkelsen ble det kjent at medlemmer var blitt utsatt for telefonsalg fra selskaper hvor de benyttet medlemsfordeler. Telefonsalget dreide seg ikke direkte om den tjenesten medlemmet benyttet, men om andre tjenester selskapet kunne tilby. Enkelte av medlemmene hadde reservert seg mot slike henvendelser i reservasjonsregisteret. Spørsmålet om lovligheten av denne fremgangsmåten og i hvor stor grad forbundet og selskapene kan drive slik markedsføring overfor medlemmene, vil bli drøftet.

Helt til slutt omtales de sanksjoner som kan gjøres gjeldende ved brudd på personopplysningsloven.

7.1 PERSONVERN OG VASK AV LISTER

I fagforbund vil det hele tiden være en gjennomstrømning av medlemmer. Gode vaskerutiner sikrer at forbundene til enhver tid har oppdaterte medlemslister. Dette er ønskelig av flere grunner, for eksempel for å kunne sende ut relevant informasjon til medlemmet og for at samarbeidende selskaper kan kutte rabatten ovenfor utmeldte medlemmer. Spørsmålet er om forbundenes praksis vedrørende overlevering av medlemsinformasjon er i overensstemmelse med personopplysningsloven.

Det enkelte medlem kan få tilgang til medlemsfordeler på tre forskjellige måter, dette er nærmere beskrevet under punkt 3.1.2 Den vanligste måten er at forbundet inngår en avtale med et samarbeidende selskap, og at medlemmet henvender seg direkte til dette selskapet for å kunne få tilgang til tjenesten. Forbundet får da ingen kjennskap til hvem som benytter seg av de ulike ordningene. Dette krever at selskapet må få beskjed når medlemmer melder seg ut av forbundet.

En annen måte å organisere medlemsfordeler på er at medlemmene gis tilgang til ordningene ved å henvende seg til forbundet. Forbundet administrerer da ordningen på vegne av selskapet. Noen forbund administrerer for eksempel forsikringsordninger på vegne av forsikringsselskap som forbundet har inngått en samarbeidsavtale med.

Som en tredje mulighet kan medlemmet gis tilgang til medlemsfordeler direkte i kraft av medlemskapet. Det kan for eksempel være at man får et brukernavn og passord og dermed kan benytte seg av tjenester på internett.

Det foreligger to forskjellige innfallsvinkler som må drøftes. På den ene side må forbundet oppdatere sine egne medlemslister for at utmeldte medlemmer ikke skal kunne benytte medlemsfordelene forbundet selv administrerer eller medlemsfordeler medlemmet har i kraft av medlemskapet. På den andre siden må selskapene oppdatere sine kunderegistre over hvem som er medlemmer i det aktuelle forbundet.

Det gis først en beskrivelse og drøftelse av praksisen når det er forbundet som har ansvaret for vasking av lister. Deretter følger en drøftelse av forholdet som foreligger når selskapet har ansvaret for vaskingen.

7.2 FORBUNDET ADMINISTRERER MEDLEMSFORDELENE

7.2.1 FORBUNDENE VASKER SELV MEDLEMSLISTENE

Problemstillingen er om forbundene selv kan forestå vask av sine medlemslister. Men aller først må det gis en kort beskrivelse av hvordan personopplysninger skal behandles, da dette er et utgangspunkt for i det hele tatt å kunne samle inn opplysninger om medlemmene.

Pol. §11 regulerer behandlingen av personopplysninger. Bestemmelsen inneholder fem kumulative vilkår som alle må være oppfylt for at behandlingen skal kunne sies å være i samsvar med loven. Etter § 11 må forbundet blant annet påse at behandlingen er tillatt etter §§ 8 og 9. Pol. § 8 oppstiller generelle og uttømmende vilkår for når behandling og herunder innsamling av opplysninger kan finne sted. Innsamling kan blant annet finne sted når medlemmet samtykker, eller når innsamlingen er nødvendig for å oppfylle en avtale med medlemmet. Vilkårene er grunnvilkår for i det hele tatt å kunne samle inn personopplysninger. For å samle inn sensitive opplysninger må i tillegg ett av vilkårene i § 9 være oppfylt. Medlemskap i fagforeninger anses som sensitive opplysninger, jfr. § 2 nr. 8 bokstav e. Det mest praktiske i forhold til vårt tema vil her være at medlemmet må samtykke i innsamlingen. Med samtykke menes ”en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring” fra den opplysningene kan knyttes til, jfr. § 2 nr. 7. Loven bygger altså på enkeltindividets selvråderett over personopplysninger om seg selv. Dette vil sjelden være noe problem, da medlemmene melder seg inn frivillig og av den grunn oppgir personopplysninger som er av interesse for forbundet for å kunne oppfylle medlemskapet. Dersom den registrerte nekter å oppgi bestemte personopplysninger, kan det få som konsekvens at medlemskap ikke kan inngås. Her forutsettes imidlertid at medlemskap er inngått.

Det følger av pol. §§ 11 bokstav e og § 28 at personopplysninger ikke skal lagres lenger enn nødvendig. Når medlemskapet opphører, er det ikke lenger nødvendig for forbundet å sitte på opplysningene, og den behandlingsansvarlige (forbundet) skal således vaske medlemslistene. Forbundet har samlet inn personopplysningene med vedkommendes samtykke, følgelig kan de selv foreta vask av listene. Pol. gir vern mot at personopplysninger gis til andre enn dem som medlemmene har samtykket i skal få

kjennskap til dem. Forbundet har dermed en plikt til å slette opplysningene, noe som i realiteten innebærer at det oppstilles et forbud mot å lagre unødvendige opplysninger.

Så lenge forbundene har samlet inn opplysninger om medlemmene i samsvar med § 11 jfr. §§ 8 og 9, må forbundene selv kunne forestå vask av medlemslistene. De forbund som selv står for vask av medlemslister, må derfor sies å opptre i samsvar med pol.

7.2.2 VASKING FORETAS AV EN AKTØR SOM ER SPESIALIST

Noen forbund benytter en ekstern aktør til å forestå vask av medlemslister.

Problemstillingen blir derfor om det etter pol. er tillatt å benytte en databehandler til å vaske medlemslistene. Pol. § 15 jfr. § 13 regulerer adgangen til å benytte seg av en databehandler. En databehandler er en som behandler informasjon på vegne av den behandlingsansvarlige jfr. § 2 nr. 5. Det følger av § 15 at en databehandler kan foreta vasking av lister i overensstemmelse med en skriftlig avtale med den behandlingsansvarlige. For at vaskingen skal være lovlig, må det derfor foreligge en avtale mellom forbundet og databehandleren. I tillegg må kravene etter § 13 være oppfylt. Denne bestemmelsen stiller krav til informasjonssikkerhet med hensyn til ”konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet” ved behandling av personopplysningene.

Forbundene kan altså lovlig benytte seg av en databehandler for vask av medlemslister dersom dette skjer i overensstemmelse med en skriftlig avtale, og kravene etter § 13 er oppfylt. Vi ser at i de tilfeller forbundet selv administrerer medlemsfordelene, oppstår det sjelden problemer med vaskingen i forhold til pol.

7.3 SELSKAPENE ADMINISTRERER MEDLEMSFORDELENE

7.3.1 FORBUNDENE SENDER FULLE MEDLEMSLISTER

Forbundet vil i dette tilfellet sende oppdaterte medlemslister eller lister med opplysninger om alle utmeldte medlemmer til selskapet. Selskapene vil da kunne få tilgang til opplysninger om andre enn de som benytter seg av deres ordning.

Problemstillingen blir derfor om forbundet kan sende personopplysninger om medlemmene til selskaper som medlemmene ikke benytter ordninger fra. Pol. § 11 vil her komme til anvendelse. Det innebærer at medlemmene må samtykke i at deres personopplysninger kan utleveres til alle de selskapene forbundet har inngått fordelsavtaler med, også til eventuelle selskaper hvor medlemmene ikke benytter fordelsordninger. Dersom medlemmene ikke uttrykkelig har samtykket i dette, kan forbundene ikke oversende oppdaterte medlemslister eller lister med alle utmeldte medlemmer. Da kan forbundet kun sende liste over de som har samtykket. Samtykke virker imidlertid ikke særlig praktisk her. Hvorfor skulle medlemmene gå med på at opplysninger om dem selv ble sendt rundt til samtlige samarbeidende selskaper?

Det er ikke klart om de forbund som oversender fulle medlemslister har innhentet samtykke fra samtlige medlemmer, men vårt inntrykk er at ikke alle forbund har et like bevisst forhold til hva de sender fra seg. Det er nok ikke slik at forbundene bevisst overser eller bryter regelverket, men at de faktisk ikke kjenner til de forholdsvis sterke begrensningene som følger av loven.

Noen forbund forklarte at de hadde en avtale med selskapet om at personopplysningene ble slettet etter at vask var foretatt, eller at personopplysningene bare skulle benyttes til vask av lister. På den måten mente noen forbund at det ikke var fare for spredning av opplysninger, og at dette antakelig ikke ville stride mot personopplysningsloven. En slik avtale vil ikke avhjelpe kravet om et samtykke. Selskapene vil uansett kunne få kjennskap til sensitive opplysninger som de ikke har rettmessig adgang til.

Dersom forbundet sender fra seg medlemslister til selskaper som medlemmer ikke benytter ordninger fra, kreves det altså samtykke fra det enkelte medlem. Hvis samtykke ikke er innhentet fra samtlige medlemmer, vil en slik metode stride mot pol. § 11.

7.3.2 FORBUNDENE SENDER LISTER OVER UTMELDTE MEDLEMMER MED TJENESTER HOS SELSKAPET

Dersom denne metoden benyttes, får selskapet beskjed fra forbundet om utmeldte medlemmer som benytter seg av vedkommende selskaps fordelsordning. På bakgrunn av dette er det opp til selskapet å vaske sine lister mot forbundets lister. Selskapet vil etter dette alternativet kun få opplysninger om medlemmer som benytter seg av selskapets ordninger. Spørsmålet blir derfor om forbundet kan gi selskapene opplysninger om utmeldte medlemmer som benytter vedkommende selskaps fordelsordning.

For at forbundet skal kunne oversende oppdaterte medlemslister til selskapene i samsvar med dette alternativet, kreves at forbundet sitter med opplysninger om hvilke medlemmer som benytter seg av vedkommende selskaps fordelsordninger. Som tidligere nevnt, er det ikke alltid forbundet vet hvilke medlemmer som benytter de ulike ordningene. Ofte er det opp til medlemmet å ta direkte kontakt med selskapet. Da vil dette alternativet være lite praktisk.

Dersom forbundet imidlertid kjenner til hvilke medlemmer som benytter de ulike ordningene, vil forbundet kunne utlevere slik informasjon dersom dette er noe medlemmet har samtykket i, jfr. Pol §§ 11 og 9. Forbundets utlevering av personopplysninger reguleres nemlig på samme måte som innsamling, oppbevaring og intern bruk av personopplysninger. Etter pol. §11 vil personopplysninger om medlemmer kunne utleveres til et selskap dersom: medlemmet samtykker eller et av de andre vilkårene i pol. §§ 8 og 9 er oppfylt, medlemmet opplyses om dette ved innsamlingen av opplysningene eller senere, registreringen er saklig begrunnet i forbundets virksomhet, og opplysningene ikke senere benyttes til formål som er uforenelig med formålet med innsamlingen av opplysningene.

Dersom en slik ordning praktiseres, bør det i så fall reguleres i avtalen mellom forbundet og medlemmet. Det bør også inntas i avtalen mellom medlemmet og det aktuelle selskap. Dette for ikke å være i tvil og for å unngå uoverensstemmelser i fremtiden.

Forbund kan altså oversende personopplysninger om medlemmer til selskaper som har disse medlemmene som kunder, og dersom medlemmene har samtykket. Hvis samtykke fra medlemmet ikke foreligger er det imidlertid i strid med pol. om forbundet sender fra seg informasjon om medlemmet til de aktuelle selskapene.

7.3.3 MEDLEMMET MELDER SELV FRA TIL SELSKAPET

Dersom vasking ikke foretas etter noen av de ovenfor beskrevne metoder, blir spørsmålet hvordan selskapene skal få kjennskap til utmeldte medlemmer. Ikke alle forbund har etablert varslingsordninger overfor selskapene. I slike tilfeller kan det se ut til at forbundet og selskapet må stole på at medlemmet selv sier i fra til selskapet at det ikke lenger er medlem, og at rabatten må opphøre. Forbundet kan sende ut et brev til de som har meldt seg ut om at de ikke lenger kan benytte medlemsfordelene. Dette alternativet vil imidlertid kun basere seg på tillit. Dersom dette er det eneste alternativet, vil det være store muligheter for at utmeldte medlemmer benytter medlemsfordelene også etter at de har meldt seg ut av en forening. Noen føler kanskje at de i mange år har betalt mye i medlemsavgift uten å ha fått så mye tilbake og finner det ikke urimelig å utnytte situasjonen til å benytte medlemsfordelene lenger enn de egentlig har anledning til.

7.4 VÅRE FORSLAG TIL LOVLIGE RUTINER

Som tidligere nevnt, er det de ovenfor beskrevne metoder som blir brukt ved vasking av medlemslister og ved overgivelse av informasjon fra forbund til selskap. Det kan være at noen forbund har andre rutiner og at rutinene er i samsvar med loven. Vi vil likevel her komme med noen forslag til metoder vi mener kan gjennomføres uten å komme i konflikt med loven.

7.4.1 DATABASEHANDLER PÅ VEGNE AV FORBUNDET OG SELSKAPET

Pol. § 15 gir, som nevnt under punkt 7.2.2 den behandlingsansvarlige anledning til å benytte en databehandler til å vaske lister. Behandlingsansvarlig er den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes, jfr. pol. § 2 nr. 4. Både forbundet og selskapet kan derfor være behandlingsansvarlige i lovens forstand. Det innebærer at forbundet og selskapet hver for seg kan inngå avtaler med en databehandler om vask av medlemslister og kundelister. Mange hensyn taler imidlertid for at et forbund og et selskap kan inngå avtale med en felles databehandler, slik at denne kan vaske listene mot hverandre og sende oppdaterte lister tilbake til selskapet. Dersom vasking foretas på denne måten, vil ikke selskapet få kjennskap til andre enn de som benytter dets fordelsordning. Samtidig vil ikke forbundet få kjennskap til hvilke medlemmer som benytter de ulike fordelsordninger. Ingen får da mer informasjon enn de allerede sitter inne med om medlemmet. Siden ingen, foruten databehandleren, får nye opplysninger om medlemmene, tilsier det at samtykke fra medlemmet ikke er nødvendig. Databehandleren opptrer på vegne av den behandlingsansvarlige og kan ikke benytte opplysningene på annen måte enn det den behandlingsansvarlige har adgang til.³⁷ Vasking i samsvar med dette alternativet krever at både selskapet og forbundet inngår individuelle avtaler med den aktuelle databehandler, samtidig som de gir den behandlingsansvarlige ansvaret for å vaske listene mot hverandre.

³⁷ Christine Ask Ottesen, Datatilsynet

7.4.2 SELSKAPET KAN OVERSENDE LISTER OVER HVEM SOM BENYTTER MEDLEMSFORDELER

En annen måte som kan tenkes benyttet, er at selskapet jevnlig sender lister til forbundet over hvem som benytter fordelsordninger knyttet til selskapet. På den måten kan forbundet vaske medlemslistene og gi beskjed tilbake til selskapet om hvem som ikke lenger er medlemmer, og som derfor ikke lenger har krav på de rabatterte ordningene. Også dette vil kreve samtykke fra medlemmet i samsvar med pol. § 11. Det kan imidlertid tenkes at det er lettere å få et samtykke fra medlemmet i denne sammenheng. Selskapet vil allerede kjenne til fagforeningstilknytningen til kundene, siden det er en forutsetning for å kunne få rabatterte ordninger eller fordeler fra selskapet. Dessuten vil informasjonen om medlemmet bare bli sendt til forbundet og tilbake til det selskap medlemmet har benyttet ordninger fra. Det er da ingen risiko for at forbundet sender personopplysninger om et medlem til selskaper medlemmet ikke benytter ordninger fra.

Den fremgangsmåten som er beskrevet her, vil kunne innebære mer jobb for forbundet. Det må imidlertid kunne forventes å vike til fordel for ivaretagelse av medlemmenes rettigheter etter pol.

7.5 PERSONVERN OG MARKEDSFØRING³⁸

7.5.1 MARKEDSFØRING AV MEDLEMSFORDELENE

Dersom et forbund eller et selskap skal sende ut markedsføringsmateriell, vil reglene om reservasjon mot markedsføring komme inn, jfr. lovens § 26. I pol. § 26, 2. ledd, finnes det regler om at alle personer det er registrert personopplysninger om, kan reservere seg mot direkte markedsføring. Dette bygger på et prinsipp om at enhver skal kunne ha kontroll over egne personopplysninger. Meningen er at de som ikke ønsker å motta adresserte henvendelser, skal slippe, samtidig som selskapene skal unngå å bruke ressurser på markedsføring mot kunder som ikke ønsker å bli kontaktet. Ikke alle er like flinke til å vaske sine lister mot reservasjonsregisteret, og medlemmene kan derfor oppleve å få tilsendt reklame eller bli oppringt om forhold de trodde de hadde reservert seg mot. Problemstillingen er derfor om selskaper og forbund må vaske sine lister mot reservasjonsregisteret før de sender ut reklamemateriell vedrørende medlemsfordelene. Her følger en kort beskrivelse av gjeldende rett før det i neste punkt drøftes problemstillinger som er knyttet nærmere opp mot et konkret problem som kan oppstå med hensyn til medlemsfordeler.

Den registrerte kan altså kreve sitt navn sperret mot bruk til direkte markedsføring, jfr. § 26, 2. ledd. Direkte markedsføring er i forarbeidene definert som ”direkte henvendelser til enkeltpersoner for å selge varer, tjenester eller medlemskap”³⁹. Bestemmelsen har dermed et vidt nedslagsfelt. Dette betyr at forbund og selskaper i utgangspunktet må vaske listene mot Reservasjonsregisteret i Brønnøysund før de sender ut markedsføringsmateriell. Slik skal de luke vekk alle som har reservert seg mot denne formen for markedsføring. I Reservasjonsregisteret kan man reservere seg mot adressert reklame (i postkasse, på telefaks og e-post) og mot telefonhenvendelse fra selger. En kan imidlertid ikke reservere seg mot reklameinnstikk i aviser, markeds- og opinionsundersøkelser eller uadressert reklame. Ei heller har virksomheter plikt til å

³⁸ Direkte markedsføring 2003

vaske sine lister mot Reservasjonsregisteret dersom de har et løpende kundeforhold til medlemmet, jfr. § 26 5. ledd. For å slippe å motta reklame må vedkommende eventuelt henvende seg direkte til markedsføreren og kreve at navnet blir sperret eller slettet, dersom det ikke strider mot en avtale vedkommende tidligere har inngått.

For å slå fast når unntaket fra vaskeplikten inntreffer, må det klargjøres hva som ligger i begrepet ”løpende kundeforhold”. Lovteksten i § 26 gir ingen holdepunkter for hva som ligger i begrepet. Forarbeidene gir heller ingen klar definisjon, men trekker opp visse retningslinjer og gir eksempler på hva som kan betegnes som løpende kundeforhold⁴⁰. Dette gir et utgangspunkt for å forstå hva begrepet betyr, og hvilke hensyn som ligger bak unntaket fra vaskeplikten. Her heter det at når man har med et løpende kundeforhold å gjøre, vil det ofte fremstå som ”... vanskelig og unaturlig å sonde mellom saklig informasjon knyttet til avtaleforholdet og markedsføring av produkter med nær sammenheng til dette. Et løpende kundeforhold vil i mange sammenhenger kunne anses som et samtykke til at foretaket kan sende kunden informasjon og reklame innenfor sitt område, og kunden vil alltid ha mulighet til å reservere seg direkte hos markedsføreren...”. Foreligger det et løpende kundeforhold, har altså den behandlingsansvarlige et behandlingsgrunnlag etter § 8 og 9. Forholdet er vurdert av lovgiver til å være av en slik art at vaskeplikt er upraktisk. Inngrepet i den enkeltes bestemmelsesrett blir veid opp ved at man har mulighet til å reservere seg direkte hos markedsføreren.

Løpende kundeforhold kan anses å foreligge når en avtale er av mer eller mindre formell art, og der det er naturlig og nødvendig for kundepleien med en viss informasjon. Både fagforeningsmedlemskap, avtale om telefonabonnement og bank- og forsikringsordninger vil derfor være å anse som løpende kundeforhold. Disse kan derfor sende ut ulikt materiale, deriblant reklame, selv om medlemmene har reservert seg i reservasjonsregisteret. Forbund og selskaper behøver med andre ord ikke å vaske sine medlems- og kunderegister mot reservasjonsregisteret dersom de sender ut markedsføringsmateriell vedrørende medlemsfordeler. Men dersom medlemmet har reservert seg direkte hos markedsføreren, må det respekteres.

³⁹ Ot.prp. nr. 92 1998-1999

⁴⁰ Ot.prp. nr. 92 (1998-99) s. 123

Pol. § 26, 5. ledd gjør imidlertid kun unntak for vaskeplikten ved markedsføring av egne produkter. Det betyr at ved markedsføring av tredjepartsprodukter, vil vaskeplikten inntre.

7.5.2 MARKEDSFØRING AV TREDJEPARTSPRODUKTER

Under undersøkelsen kom det frem at medlemmer hadde fått tilbud om tjenester på siden av ordningen de hadde inngått med selskapet. Som eksempel kan nevnes at medlemmer som i kraft av medlemskapet hadde telefonavtale med et selskap, ble kontaktet pr. telefon med tilbud om internettabonnement eller mobilabonnement på bakgrunn av kundeopplysninger innad i dette konsernet. Enkelte av disse medlemmene hadde i hvert fall reservert seg mot telefonsalg. Disse sistnevnte tjenestene var altså ikke en del av fordelsordningene som forbundet hadde presentert for medlemmene. Spørsmålet videre blir derfor om selskapene kan markedsføre andre tjenester til medlemmene enn de som blir ansett som en medlemsfordel, og om disse tjenestene anses som tredjepartsprodukter slik at vaskeplikten inntre.

Etter pol. § 11, kan personopplysninger kun benyttes til det formålet de er samlet inn for. Uten samtykke fra den registrerte er det ikke tillatt å bruke opplysningene til nye formål som er uforenlige med innsamlingsformålet. Det blir derfor et spørsmål om hva som er formålet med innsamlingen. I det ovenfor nevnte eksemplet kjenner vi ikke til det utrykkelige formålet med innsamlingen av personopplysningene. Om medlemsfordeler må det generelt kunne sies at selskapets hensikt med å samle inn personopplysninger antakelig er å kunne tilby medlemmene den fordel de kan oppnå gjennom medlemskapet, i dette tilfellet et telefonabonnement. Dersom dette er selskapets formål, må markedsføring i tilknytning til den aktuelle medlemsfordelen kunne sies å ligge innenfor formålet. Markedsføring av andre tjenester vil imidlertid måtte sies å ligge utenfor selskapets opprinnelige formål med innsamlingen.

Dersom utsendelse av reklame vedrørende andre tjenester anses å ligge utenfor det opprinnelige formålet, må i så fall slik markedsføring omfattes av et nytt formål. I den forbindelse må det også foretas en vurdering av om det nye formålet er forenlig med det opprinnelige formålet, jfr. § 11 bokstav c. Hva som skal til for at en behandling anses forenlig med det opprinnelige innsamlingsformålet, vil måtte avgjøres konkret i det enkelte tilfelle. For å illustrere hva som anses forenlig, kan det vises til

Justisdepartementets eksempel i lovutkastet⁴¹. Departementet sa at en banks bruk av opplysninger innsamlet i forbindelse med en lånesøknad som grunnlag for markedsføring av bankens produkter eller tjenester, ikke vil være uforenlig med innsamlingsformålet, som var behandling av en lånesøknad. Markedsføring av andre produkter vil i så tilfelle kreve en selvstendig hjemmel i et av behandlingsvilkårene i §§ 8 og 9 og tilfredsstillende vilkårene i § 11. Markedsføring av tredjepartsprodukter etablerer få personverntusler. Det skjer ingen utlevering av personopplysninger, personverntusselen består kun i at man mottar en uønsket henvendelse. Hensynet til den enkeltes personvern oppveies ved at medlemmet kan reservere seg mot markedsføring direkte hos markedsføreren.

Utsendelse av markedsføringsmateriell vil være i strid med loven dersom markedsføringen ikke omfattes av det opprinnelige formålet og et nytt formål ikke kan anses forenlig med det opprinnelige, og medlemmet ikke samtykker.

Dersom utsendelse av markedsføringsmateriell skulle vise seg å ligge innenfor det opprinnelige formålet eller hjemmelsgrunnlag anses å foreligge, må imidlertid utsendelsen kunne sies å være i samsvar med pol. Spørsmålet blir da om de nevnte tjenestene er å anse som tredjepartsprodukter slik at vaskeplikten igjen inntreffer. I Datatilsynets artikkel⁴² nevnes som eksempel på tredjepartsprodukter at sparebankdelen i et konsern skal markedsføre forsikringsprodukter overfor en bankkunde som ikke også er forsikringskunde. Det må kunne hevdes at dersom privattefondelen i teleselskapet skal markedsføre internett eller mobilabonnement, er dette markedsføring av tredjepartsprodukter. Teleselskapets adresseregister må da vaskes mot reservasjonsregisteret.

Forutsatt at markedsføring av tredjepartsprodukter var tillatt i eksempelet ovenfor, må teleselskapet sies å ha brutt loven da det ikke foretok vask av sin adresseliste mot reservasjonsregisteret. Generelt kan det sies at selskaper kan markedsføre tredjepartsprodukter dersom det er forenlig med formålet og dersom det foreligger et behandlingsgrunnlag. Men selskapene må da sørge for at kunderegisteret blir vasket mot reservasjonsregisteret.

⁴¹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113

⁴² Direkte markedsføring 2003

Også i forhold til fagforeninger kan det inntre en vaskeplikt av medlemslistene mot reservasjonsregisteret. Dersom foreningen hvor man er medlem, forestår utsendelse av markedsføringsmateriell på vegne av en tredjepart, for eksempel et forsikringsselskap, vil handlingen ha hjemmel i § 8 f. Plikten til å vaske medlemslistene mot reservasjonsregisteret vil like fullt gjelde. Dersom det er ønskelig å unngå vaskeplikten, kan man innhente samtykke fra det enkelte medlem. Dette kan enkelt gjøres ved å ta med informasjon om at medlemmet må påvente å motta markedsføringsmateriell fra samarbeidende selskaper. Medlemmet må få anledning til å samtykke spesielt til en slik behandling, for eksempel gjennom en avkrysningsboks. Hovedregelen er altså at forbundet må vaske medlemslistene mot reservasjonsregisteret for å kunne foreta utsendelse av markedsføringsmateriell på vegne av et selskap. For å slippe å vaske listene, må eventuelt samtykke innhentes fra medlemmene.

Dersom medlemmer ikke ønsker reklame fra forbund eller selskap, må de gjøre noe aktivt for å unngå det. De må enten reservere seg i Reservasjonsregisteret og/eller reservere seg hos den enkelte markedsfører. Når medlemmer melder seg inn i en forening og det registreres personopplysninger om vedkommende, skal de få informasjon om mulighet til å reservere seg, jfr. § 19, 1. ledd bokstav e.

7.6 SANKSJONER VED BRUDD PÅ PERSONOPPLYSNINGSLOVEN

Dersom forbundet opptrer i strid med loven, kan det utløse visse sanksjoner. Det mest praktiske er nok at Datatilsynet kan gi pålegg om at behandling av personopplysninger som er benyttet i strid med bestemmelser etter pol. skal opphøre, eller stille vilkår som må oppfylles for at behandlingen skal være i samsvar med loven, jfr. § 46.

Datatilsynet kan altså bare gi pålegg som bringer behandlingen i samsvar med personopplysningslovens regler. Dette kan for eksempel være aktuelt dersom forbund konsekvent sender medlemslister til samarbeidende selskaper uten å ha medlemmenes samtykke. Datatilsynet kan da for eksempel gi pålegg om at samtykke må innhentes fra medlemmene dersom praksisen skal fortsette. Dersom det ikke er mulig, kan tilsynet sette som vilkår at praksisen må endres. Datatilsynet kan også tenkes å gi pålegg overfor forbund dersom de bruker personopplysninger til formål som er uforenelig med det opprinnelige formålet, eller gi pålegg om at medlemslistene må vaskes mot reservasjonsregisteret dersom forbundet sender ut markedsføringsmateriell på vegne av samarbeidende selskaper og ikke vasker listene mot reservasjonsregisteret.

I bestemmelsen heter det dessuten at Datatilsynet "kan" gi slikt pålegg. Det er derfor ikke slik at ethvert brudd med loven automatisk fører til pålegg fra Datatilsynet. Det er opp til Datatilsynets frie skjønn om det vil ilegge et pålegg eller oppstille vilkår. Forarbeidene⁴³ gir imidlertid uttrykk for at tilsynet bør vise tilbakeholdenhet med å håndheve utpregede skjønnsmessige bestemmelser ved hjelp av spesielt inngripende myndighetsutøvelse som for eksempel opphør i behandling av personopplysninger.

Dersom Datatilsynet gir et påbud etter § 46 og forbundet ikke retter seg etter påbudet, kan Datatilsynet fastsette en tvangsmulkt som løper for hver dag som går etter utløpet av den fristen som er satt for oppfylling av pålegget, inntil pålegget er oppfylt, jfr. § 47. Tvangsmulkten kan gis både sammen med pålegget (forhåndsvis pålegg) og i etterkant av pålegget, når det viser seg at pålegget ikke overholdes. Det mest vanlige er imidlertid at tvangsmulkten først gis i etterhånd av at pålegget ikke overholdes.⁴⁴ Etter Lov om

⁴³ Ot.prp nr.92 (1998-1999) s. 134

⁴⁴ Wiik Johansen, Kaspersen og Skullerud 2001

tvangsfyllbyrdelse og midlertidig sikring 26. juni 1992 nr. 86 (tvangsl.) § 7-2 (d) er tvangsmulkt dessuten tvangsgrunnlag for utlegg.

I ytterste konsekvens kan et forbund bli idømt straff, jfr. pol. § 46. Straffen er bøter eller fengsel i inntil et år. Det er bare fysiske personer som kan pådra seg straff etter bestemmelsene i pol. Det kan for eksempel være ansatte i fagforeningene eller databehandlere. En forutsetning for å bli ilagt straff etter denne bestemmelsen, er imidlertid at vedkommende har opptrådt forsettelig eller grovt uaktsomt. Det innebærer at de som arbeider med medlemsfordeler bevisst ikke retter seg etter pålegg fra Datatilsynet eller med vilje overtrer vilkår fastsatt av dem. I tillegg kan fagforeningen som sådan pådra seg straffansvar etter Almindelig borgerlig Straffelov 22. mai 1902 nr. 10 (strl.) regler om foretaksstraff, jfr. lovens §§ 48 a og b. Forbund er foretak i straffelovens forstand, og det er dermed kun bøter som kan idømmes jfr. strl. § 48 a, andre og tredje ledd. En forutsetning for at forbundet kan straffes etter denne bestemmelsen, er at den som har utført den straffbare handlingen, har opptrådt forsettelig eller grovt uaktsomt, jfr. § 46. Det er ikke krav om at ledelsen i forbundet har opptrådt forsettelig eller grovt uaktsomt, men de må ha opptrådt culpøst for å kunne illegges straffansvar. Straffeansvaret er således ikke objektivt⁴⁵.

En fagforening kan imidlertid også straffes dersom gjerningspersonen har utført en handling som omfattes av gjerningsinnholdet i straffebudet, men ikke har utvist den skyld straffebudet krever dersom ledelsen har utvist den skyld som straffebudet krever. Disse bestemmelsene kan kanskje sies å ha en preventiv virkning på den måten at de som arbeider med medlemsfordelene vet at de selv eller forbundet kan risikere straffeansvar dersom de ikke overholder loven og retter seg etter pålegg fra Datatilsynet.

Det følger av strl. § 48 b at straffeansvaret for foreninger er fakultativt⁴⁶. Det innebærer at dersom vilkårene for straff foreligger, vil det bero på en konkret vurdering, der en rekke forhold kan trekkes inn, om straff skal ilegges. Straffeansvaret følger således ikke direkte av at vilkårene for straff foreligger, noe som ellers er hovedregelen for straff av fysiske personer. Ansvarets fakultative karakter følger forutsetningsvis av ordlyden i § 48 a, der det sies at foretak "kan" straffes, og av § 48 b som oppstiller en

⁴⁵ Eskeland 2000, s. 347 flg.

⁴⁶ Eskeland 2000, s. 342

rekke momenter som det ”særlig” skal legges vekt på. Listen av momenter er dermed ikke uttømmende.

Forbundene ønsker neppe å pådra seg straffeansvar, og det skal nok mye til før et fagforbund havner i en slik situasjon. Antakelig vil ikke forbundene bevisst bryte reglene i pol. Dersom de skulle få pålegg fra Datatilsynet om for eksempel å endre en gjeldende praksis, ville de antakelig rette seg etter det.

Dersom et forbund skulle bli ilagt bøter, må det nevnes at det ved fastsettelse av botens størrelse skal tas hensyn til den dømtes formuesforhold, jfr. strl. § 27. Foretak anses generelt å ha mer penger enn enkeltpersoner, og bøkene kan derfor bli store. Her må det imidlertid foretas en konkret vurdering.

Fagforbund kan også ilegges erstatning dersom det er oppstått skade som følge av at personopplysninger er behandlet i strid med loven, jfr. pol. § 49. Erstatningen skal svare til et økonomisk tap eller ilegges som en oppreisning for ikke-økonomisk tap.

Oppreisning kan være praktisk fordi det ofte kan være vanskelig for skadelidte å påvise noe økonomisk tap ved personvernkrænkelser. Erstatningsansvaret gjelder enhver skade, ikke bare skade som er påført medlemmet selv. Erstatning er imidlertid ikke særlig praktisk når det gjelder fagforeninger. Dette har antakelig sammenheng med at fagforeningsmedlemskap ikke blir ansett som en særlig sensitiv opplysning i norsk rettsbevissthet. Det kan vanskelig tenkes at det karakteriseres som en skade som gir rett til erstatning, at et selskap får kjennskap til en persons fagforeningstilknytning. Det samme må kunne anføres for de tilfeller at et medlem får tilsendt materiale eller blir oppringt i markedsføringsøyemed og hvor vedkommende har reservert seg.

Bestemmelsen er foreløpig ikke kommet til anvendelse overhodet.⁴⁷

Den mest aktuelle sanksjonen mot fagforbund må etter dette kunne sies å være pålegg fra Datatilsynet om at en lovstridig behandling skal opphøre eller at Datatilsynet oppstiller vilkår som forbundet må rette seg etter. Sanksjonsbestemmelsene må uansett kunne sies å indikere at lovgiver anser det som viktig å behandle personopplysninger med respekt og at brudd på lovens regler anses alvorlig.

⁴⁷ Christine Ask Ottesen, Datatilsynet

8 NYE ELLER BEDRE MEDLEMSFORDELER I NEDGANGSTIDER?

Før vi hadde vært ute hos forbundene med våre problemstillinger, hadde vi en forestilling om at medlemsfordelene fungerte som viktige lokkemidler for å verve nye medlemmer. Dette var en forholdsvis subjektiv oppfatning som bygget på gjennomgang av brosjyrer og medlemsblad som vi selv hadde mottatt fra aktuelle fagforbund for vår yrkesgruppe. I tillegg så vi på medlemsfordelene som et gode som bidro til å holde på de som allerede var medlemmer av organisasjonen. Men samtidig hadde vi også en oppfatning av at slike tiltak rundt medlemsfordelene kanskje ikke var nødvendige. Vårt inntrykk av fagforeningsmedlemmer som gruppe, og som er blitt skapt gjennom media, medførte at vi trodde at disse var svært lojale overfor fagbevegelsen, og at det ikke var et særlig problem for forbundene, med svikt og variasjoner i medlemstallene.

Det ble likevel stilt et hypotetisk spørsmål til fagforeningene om det ville være aktuelt å fremforhandle nye eller bedre fordelsordninger dersom medlemstallet i foreningen skulle synke. På dette spørsmålet ble det avgitt mange forskjellige svar. De fleste forbundene oppgav at de kontinuerlig vurderer markedet. Disse forbundene gav uttrykk for at de alltid var ute etter å ha gode medlemsfordeler, uansett om medlemstallet skulle synke eller om det holdt seg stabilt. Inntrykket av fagforeningsmedlemmer som en svært lojal gruppering ble også endret. Det viste seg tvert i mot at utmeldelser var noe de fleste forbund opplevde mye av, men utmeldelsene og tilgangen på nye medlemmer var noenlunde jevn. På denne måten var det sjelden at forbundene opplevde de helt store svingningene i medlemstallene fra år til år.

Noen foreninger sa at de ikke var opptatt av å fremforhandle nye og eventuelt bedre medlemsfordeler på grunn av synkende medlemstall. De mente at det da var viktigere å sette fokus på det de anså som foreningens primæroppgave, nemlig det ordinære fagforeningsarbeidet. Et forbund mente at det i nedgangstider var viktig å se på årsaken til synkende medlemstall. Kanskje var nedbemanning i den aktuelle yrkesgruppen en årsak, og da ville det hjelpe lite med bedre fordelsordninger.

Flere av forbundene ga imidlertid uttrykk for at en fornying eller bedring av medlemsfordeler ville være aktuelt dersom medlemstallet i organisasjonen skulle synke. BFO mente dette var viktig siden de er ett av to konkurrerende forbund. Da er det en fordel å ha best mulige ordninger, slik at de kan komme på høyde med eller ha bedre

ordninger enn konkurrenten, og dermed kapre medlemmer. I en artikkel i Dagsavisen⁴⁸ var nettopp dette et tema. I det året som omtales var det en nedgang i medlemstall i BFO, mens det i det konkurrerende YS-forbundet NOF var en stagnasjon. Det ble da en hard kamp om medlemmene. Forbundslederne i de to organisasjonene uttalte til avisen at ideologi, og argumenter om solidaritet og samhold spiller en mindre rolle enn før. Det totale tilbudet er blitt viktigere når folk velger fagforening. Lange smørbrøddister med forbrukerrettede medlemsfordeler har derfor blitt et lokkemiddel for å kapre medlemmer.

Også for fengselsbetjenter og ansatte i kriminalomsorgen finnes det to konkurrerende forbund i YS og LO-systemet. Vi har snakket med Fengsels - og friomsorgsforbundet i LO, og dette forbundet var klar på at medlemsfordelene absolutt var et av de viktigste "kampmidlene" for å verve nye medlemmer. I tillegg nevnte forbundet at størrelsen på medlemskontingenten også kunne ha en ganske avgjørende betydning for hvilket forbund som ble foretrukket av et potensielt nytt medlem.

Siviløkonomene mente også at nye og/eller bedre fordelsordninger kunne være aktuelt å fremforhandle dersom medlemstallet skulle synke. De har satset på utradisjonelle medlemsfordeler som blant annet er av ikke-økonomisk art, og mener at dette kan være forlokkende for nye medlemmer. Foreningen prøvde i 2003 å etablere en arbeidsledighetsforsikring og hadde en slik forsikring klar etter samarbeid med Vital forsikring. Ordningen ble imidlertid stanset av datidens skatteregler.⁴⁹ Nå er en slik ordning nok en gang tilbudt medlemmene.⁵⁰

Enkelte andre forbund oppgav at de uavhengig av medlemstallet stadig vekk sammenlignet betingelser og tjenester fra aktuelle tjenesteytende selskap. Mange forbund har også årlige forhandlinger med de selskapene som leverer tjenester, slik at de kontinuerlig følger opp og sikrer seg at de avtalene de har, er blant de gunstigste på markedet og gir bedre vilkår enn om man forhandler som privat kunde.

Forbundene har ganske motstridende oppfatninger og svar på den hypotetiske problemstillingen. Det som imidlertid er på det rene, er at medlemsfordelene er spesielt

⁴⁸ Mossin 2000

⁴⁹ Siviløkonomenes hjemmeside, presseklipp

⁵⁰ Bjørnstad 2004

viktige dersom det foreligger to forbund som konkurrerer om den samme medlemsmassen. Noen av de forbundene som er de eneste i sitt slag for en faggruppe, har ikke i samme grad tatt stilling til om dette virkemidlet er aktuelt å benytte ved sviktende medlemstall. Men enkelte av disse forbundene oppgav også at de ville styrke dette feltet dersom medlemstallet skulle begynne å synke.

Selv om forbundene ikke er helt sikre på om tilbud og omfang av medlemsfordelene er det virkemidlet som er det aktuelle, så er det ingen forbund som har stilt seg direkte avvisende til at en styrking på dette feltet vil bli aktuelt. Som allerede omtalt i punkt 1.2., er medlemsfordelene helt generelt et satsningsfelt for alle forbundene.

På dette grunnlag må det være riktig å konkludere med at det vil være aktuelt å fremforhandle bedre og flere medlemsfordeler dersom det skulle bli nødvendig å styrke medlemstallet i foreningen.

9 OPPSUMMERING OG HOVEDKONKLUSJONER

Det er av stor betydning for oss å presisere at alle våre drøftelser baserer seg på vår oppfatning av praksisen i norske fagforbund. Det er helt på det rene at vi ikke har fullgod kjennskap til forbundenes interne rutiner og praksis på alle felt som omhandler medlemsfordeler. Dessuten er undersøkelsen vår basert på et utvalg av forbund, og det finnes derfor helt sikkert andre forbund som ikke vil kjenne seg igjen i alt det som vi beskriver. Vi har forsøkt å dekke et bredt felt ved at vi har kontaktet alle hovedorganisasjonene. Men det er nær sagt umulig å finne en ensartet praksis som gjelder for alle de fagforbundene som eksisterer.

Enkelte steder i oppgaven kan det være knyttet noe usikkerhet til den praksisen som benyttes av forbundene. Vi tar stilling til de juridiske problemstillingene på bakgrunn av den praksisen som vi har beskrevet, selv om denne praksisen i enkelte tilfeller kan være noe annerledes i andre forbund. Vi har dermed forsøkt å avdekke og beskrive den praksisen som er mest utbredt blant de forbundene vi har undersøkt.

Forbundene vi har vært i kontakt med har alle vektlagt det tradisjonelle fagforeningsarbeidet som sitt primære formål og satsningsområde. Vår oppfatning av holdningen, er at den gjenspeiles i praksisen som råder med hensyn til medlemsfordelene. Forbundene ønsker gjerne å være dyktige ved håndteringen av medlemsfordelene og innrømmer at dette også er en svært viktig del av foreningsarbeidet. Men slik praksisen fremstår er det et gjennomgående særtrekk, at forbundene er lite bevisst på en del grunnleggende problemstillinger. Dette medfører dessverre at det ikke er fullstendig samsvar mellom forbundenes ønske om å ha gode rutiner og den praksisen som faktisk foreligger.

For eksempel når det gjelder demokratihensynet ser vi at forbundene har gode rutiner og retningslinjer for beslutningsprosessene når det skal treffes vedtak. Medlemmene har i slike situasjoner blitt sikret en rett til å delta i prosessen, og har mer formelle rettigheter etter de vedtekter som foreligger internt i forbundet. Når det gjelder medlemsfordelene

ser man derimot at medlemmene ikke er gitt slike uttalte rettigheter, og at det bygger mer på tilfeldigheter og eget initiativ, dersom man ønsker å innvirke på medlemsfordelene. Det er altså brakt på det rene at det vanligvis ikke fattes vedtak etter demokratiske former når det gjelder medlemsfordelene. For å sikre at medlemmene kan få en mulighet til å påvirke beslutningene på området, er det dermed nødvendig med en endring av foreliggende praksis. Man må da enten ta opp disse spørsmålene i de demokratiske organene på lik linje med andre spørsmål, eller på annen måte sikre en rett for medlemmene til å få deres forslag drøftet av egne demokratiske organer i forbundene. Så godt som alle forbundene måtte da eventuelt opprette slike organer som har til formål å sikre at medlemmene får en medbestemmelsesrett over de medlemsfordelene som eksisterer eller skal tilbys.

Det er altså avdekket en del områder der medlemmenes rettigheter ikke blir godt nok ivaretatt med hensyn til medlemsfordelene. Praksisen som foreligger strider i enkelte tilfeller direkte mot lovbestemmelser og kan i ytterste konsekvens sanksjoneres. For eksempel når det gjelder ivaretagelsen av personvernet. Det som særpreger pol., er et krav om samtykke fra medlemmene for å kunne utlevere personopplysninger. Slikt samtykke vil i en del tilfeller ikke foreligge. Dette er et område der forbundene antakelig har en del å hente før de kan sies å ha en praksis som samsvarer med loven. Et annet eksempel der det i fremtiden kan tenkes brudd med lovbestemmelser, er forholdet til konkurranselovgivningen.

Når det gjelder de tvungne kollektive forsikringsordningene, er det slik at det ikke kan sies å foreligge noe brudd på konkrete lovbestemmelser. Men like fullt er praksisen antakelig ulovlig på bakgrunn av den rettsstilstanden som vi mener foreligger på dette området. Slik vi ser det, bør foreliggende praksis vurderes av de forbundene det gjelder, og det kan kanskje være nødvendig med endring av rutinene i forhold til en reservasjonsrett.

Et annet problematisk felt er forholdet til de uorganiserte medlemmene. Forbundene er alle prinsipielt opptatt av at medlemsfordelene skal være forbeholdt de organiserte arbeidstakerne. Imidlertid er det avdekket et forholdsvis stort sprik mellom forbundenes holdning og de faktiske forhold. Etter vår oppfatning er det også her svært mye å hente på å endre rutiner, eller rett og slett ta inn dette som et punkt i avtalen mellom

forbundene og selskapet. Selv om forholdet mellom selskapene og forbundene er basert på tillit, og forbundene anser dette som tilstrekkelig, er det altså på det rene at de uorganiserte kan oppebære fordeler etter utmeldelse. Dersom forbundene virkelig er så opptatt av dette som de hevder, behøver en forbedring av praksisen ikke å være spesielt ressurskrevende.

Selv om vi ikke har hatt fokus på de mer tradisjonelle fagforeningsoppgavene som forbundene utfører, er det vårt inntrykk at forbundene her har større kjennskap til lovverket og at de også er mer bevisst på arbeidstakernes rettigheter på dette feltet. Forbundene oppgir selv at de har mer fokus på arbeidstakernes arbeidsforhold og at dette er deres hovedanliggende. Forbundene sikrer for eksempel juridisk hjelp til medlemmer som blir oppsagt eller er i konflikt med arbeidsgiver. Men de har ikke et eget apparat når det gjelder tvister som oppstår mellom medlemmet og selskapet som leverer tjenester. Forbundene har altså et mer utbredt hjelpeapparat og system som sikrer medlemmenes rettigheter i arbeidsforholdet. Forbundene tar ansvar for medlemmene sine i mange situasjoner som måtte oppstå i forhold til arbeidssituasjonen. Når det gjelder medlemsfordelene, er det tvert imot slik at forbundene mener at de ikke har noe spesielt ansvar og at medlemmet først og fremst må forholde seg til selskapene. Bakgrunnen for dette er at medlemsfordelene er et tilbud til de organiserte, og forbundene gir ingen lovnader til medlemmene om oppfølging på dette feltet. Men man ser jo at dette kan bli et problem med hensyn til de tvungne kollektive ordningene der forbundet faktisk påtvinger medlemmene en slik ordning uten at de har et apparat som sikrer bistand til medlemmene i en konfliktsituasjon.

Forbundenes tradisjonelle oppgaver medfører at de har en forholdsvis sterk stilling i samfunnet og er en viktig faktor for å sikre arbeidstakernes rettigheter i arbeidsforholdet. Forbundene bidrar i sterk grad til det vernet som arbeidstakere har i forhold til arbeidsgiver: sikkerhet på arbeidsplassen, lønnsbetingelser og arbeidstidsbestemmelser. På dette feltet har forbundene en lang historisk tradisjon med å være arbeidstakernes representant og medspiller. Sett i forhold til medlemsfordelene er dette en relativt ny del av forbundenes satsningsområde. I tillegg er området lite lovregulert, noe som bidrar til at det er vanskeligere å forholde seg til gjeldende rett. Vi mener like fullt at forbundene må ta det ansvaret det er å holde seg innenfor gjeldende rett, slik at medlemmenes

rettigheter blir ivaretatt på best mulig måte.

10 KILDEHENVISNINGER

LITTERATUR

- Bjørnestad, Sigurd. *Forsikring mot ledighet tilbys siviløkonomer*. I: Aftenposten 09.11.2004
- Bratholm, Anders. *Juridiske og politiske synspunkter på "hjemforsikringssaken"* I: Lov og Rett 1968 s. 114-126.
- Cappelens leksikon. *Caplex*. Oslo 2001
- Datatilsynet. *Direkte markedsføring*. Oslo, 2003
- Deltakerdemokratiet – teori og praksis..* Redigert av Trond Bergh. 1983
- Eskeland, Ståle. *Strafferett*. Oslo, 2000
- Hagstrøm, Viggo. *Obligasjonsrett*. I samarbeid med Magnus Aarbakke. Oslo, 2003
- Hov, Jo. *Rettergang I. Sivil-og straffeprosess*. Oslo, 1999
- Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 2. utg. 1996
- Jusleksikon*. Redigert av Jon Gisle. 2. utg. Oslo, 2002
- Mossin, Bjørn Åge: "Krig" om medlemmer. I: Dagsavisen 15.11.2000
- Stemshaug, Helge. *Konkurranseloven*. I: Norsk lovkommentar 4.utg. Oslo, 2002
- Stokke, Torgeir Aarvaag. *Det kollektive arbeidslivet*. Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju og Hans Otto Frøland. Oslo, 2003
- Wiik Johansen, Michal. *Personopplysningsloven kommentarutgave*. Michal Wiik Johansen, Knut Brede Kaspersen og Åste Marie Bergseng Skullerud. Oslo, 2001
- Woxholt, Geir. *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning* 4.utg. Oslo, 2001

KONTAKTPERSONER

- Dahl, Odd Einar. Fylkestillitsvalgt i Oppland, NTL
- Ottesen, Christine Ask. Datatilsynet.

LOVER MED FORKORTELSER

Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814 (Grl.)

Almindelig borgerlig Straffelov (Straffeloven) 22. mai 1902 nr. 10 (strl.)

Den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter 21. mai 1999 nr. 30 (SP)

Den internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter 21. mai 1999 nr. 30 (ØSK)

Den europeiske menneskerettskonvensjon 21. mai 1999 nr. 30 (EMK)

Den europeiske sosialpakt (ESP)

Europaparlamentets og rådets direktiv 95/46 EF

ILO - konvensjon nr. 87. 1948

ILO - konvensjon nr. 98. 1949

ILO – konvensjon nr. 151 1978

Lov om allmennaksjeselskaper 13. juni 1997 nr. 45 (asal.)

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. 4. feb. 1977 nr. 4 (aml.)

Lov om arbeidstvister 5. mai 1927 nr.1 (arbtvl.)

Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer 31. mai 1918 nr. 4. (avtl.)

Lov om behandling av personopplysninger 14.april 2000 nr. 31 (pol.)

Lov om forsikringsavtaler 16. juni 1989 nr. 69 (fal.)

Lov om konkurranse i ervervsvirksomhet 11.juni 1993 nr. 65 (kkrl.)

Lov om rettergangsmåten for tvistemål 13.august 1915 nr. 6 (tvml.)

Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett 21. mai 1999 nr. 30 (msk.)

Lov om tvangsfullbyrdelse og midlertidig sikring 26.juni 1992 nr. 86 (tvangsl.)

FORARBEIDER

Ot.prp. nr. 41 1992 – 1993 om lov om konkurranse i ervervsvirksomhet (konkurranseloven)

Ot.prp. nr 92 1998 – 1999 om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)

VEDTEKTER

Vedtekter for Befalets fellesorganisasjon (BFO). Vedtatt på BFOs 5. ordinære kongress 2002

Vedtekter for Finansforbundet. Vedtatt på Stiftelsesmøtet 11. – 12. november 1999

Vedtekter for Norsk Tjenestemannslag (NTL). Vedtatt på landsmøtet i 2002.

Vedtekter for Politiets fellesforbund (PF).

Vedtekter for Siviløkonomene.

Vedtekter for Utdanningsforbundet. Vedtatt av landsmøtet 10. – 13. november 2003

Vedtekter for Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). Vedtatt på representantskapsmøte 20.11.2002.

DOMMER

ND 1989 s. 189 Eidsivating Lagmannsrett

Rt. 2003 s. 1657

Rt. 2001 s. 1413 (Minerydder-dommen)

Rt. 2001 s. 248 (Olderdalen-dommen)

Rt. 1999 s. 922 (Salhus Flytebru-dommen)

Rt. 1967 s. 1373 (Hjemforsikringssaken)

Rt. 1937 s. 786 (Drosje-dommen)

Rt. 1919 s. 747

INTERNETTADRESSER

www.akademikerne.no

www.bfo.no

www.fengselogfriomsorg.no

www.finansforbundet.no

www.jus.no

www.legeforeningen.no

www.lo.no

www.nsf.no

www.ntl.no

www.pf.no

www.transportarbeider.no

www.uho.no

www.utdanningsforbundet.no

www.ys.no

FORKORTELSER

BFO – Befalets Fellesorganisasjon

HSH – Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon

LO – Landsorganisasjonen i Norge

NHO – Næringslivets Hovedorganisasjon

NKL – Norsk kjemisk industriarbeiderforbund

NTL – Norsk Tjenestemannslag

NOF – Norges Offisersforbund

PF – Politiets Fellesforbund

UHO – Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon

YS – Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

**De uorganiserte arbeidstakers rettigheter etter kollektive fordelsavtaler
fremforhandlet av et fagforbund**

1. Hvilke fordelsordninger eksisterer i deres organisasjon?
2. Er disse ordningene kun forbeholdt de organiserte arbeidstakerne? Hvilke vilkår gjelder for å kunne benytte disse ordningene? Medlemsskapsbevis etc.
3. Kan uorganiserte arbeidstakere, som er underlagt tariffavtalen, benytte seg av noen av disse ordningene? F.eks. mot et vederlag, bruk av organisasjonens hytter, hotellavtaler o.l. Hvilke vilkår gjelder i så fall for de uorganisertes bruk av slike fordeler?
4. Hva skjer med den enkeltes inngåtte fordelsavtale, dersom et medlem melder seg ut av forbundet?
5. Er det etablert varslingsordninger mellom fagforbundet og det enkelte fordelsselskapet? Hvordan skjer den konkrete vaskingen?
6. Dersom medlemsantallet i deres organisasjon skulle synke, ville det være aktuelt å fremforhandle bedre eller flere fordelsavtaler, som et lokkemiddel for å få flere medlemmer?
7. Hvem anser dere som avtalemotparten til det enkelte medlem ved slike fordelsavtaler? Selskapet eller forbundet? F.eks. hvem har ansvaret for å bringe slike avtaler til opphør?
8. Har medlemmene noen mulighet til å påvirke hvilke fordelsordninger som tilbys gjennom forbundet? Er det utarbeidet noen retningslinjer her?
9. Har forbundene fått tilbud om styreverv eller andre verv/posisjoner hos selskapene dere har avtaler med? Hvordan blir slike tilbud eventuelt besvart?

10. Har forbundene noen provisjon eller gjenytelser fra samarbeidende selskaper? Som for eksempel en lønnet stilling i forbundet for å ta seg av medlemsfordelene?

SAMTALE MED AKADEMIKERNE V/ODD HÅKER OG GRETA TORBERGSEN

1. Som hovedorganisasjon, har Akademikerne tatt initiativ til koordinering av forhandlingene mellom forbundet og bank- og forsikringsselskapene. Det er et mål at vilkårene skal være bedre enn hva medlemmet kan oppnå på egen hånd. Andre medlemsfordeler varierer i hvert enkelt forbund, og fremforhandles av disse selv.
2. Medlemsfordelene er kun forbeholdt de organiserte arbeidstakerne. Vilåårene for bruk av disse fordelene, ligger hos de enkelte særforbundene.
3. Fordelene kan ikke benyttes av andre enn medlemmene. Man får for eksempel en kode hos fagforbundet som man må oppgi når man skal benytte seg av en fordel. Også sikre system, for eksempel ved bruk av rettshjelpsordninger. Så langt Akademikerne vet, er det ikke noe stort problem med gratispassasjerer i fagforbundene.
4. Medlemslistene vaskes ca. to ganger i året. Det har vært reaksjoner på at selskapene innimellom har vært for sene med å slette utmeldte medlemmer fra listene de får oversendt. Men Akademikerne mener at det er opp til banken om de for eksempel vil opprettholde en gunstig avtale med et medlem som er utmeldt. Men Akademikerne har ikke særlig tro på at banken gjør dette, bla. er det egne og faste saksbehandlere, som tar seg av forespørsler fra Akademikernes medlemmer.
5. Den varslingsordningen som er opprettet, er at medlemslistene blir sendt til det aktuelle selskapet, og det er der vaskingen skjer.
6. Det er interessant å opprettholde så gode ordninger som mulig. For eksempel Siviløkonomforeningen prøvde seg på en arbeidsledighetsforsikring, som ble stanset av myndighetene. Akademikerne har ingen bestemt politikk til fagforbundene om medlemsfordeler. Det er mye som må tas inn i slike avtaler, og det må være fleksibelt for forbundene. Det er også et poeng at det er svært ulik medlemsmasse hos de enkelte forbundene under Akademikerne.

7. Det er i forhold til Akademikerne, banken som har ansvaret for å bringe avtaler til opphør. Forbundet har ikke noe ansvar i denne sammenheng. Det ikke noen binding mellom Akademikerne og for eksempel banken.

Ellers: Foreningene tar kontakt med selskapene dersom det er noe nytt som dukker opp. Det er en fortløpende dialog mellom foreningene og de to bank- og forsikringsselskapene.

Akademikerne legger ikke føringer for sine medlemsforbund. Det enkelte fagforbund står altså fritt til å velge andre leverandører, og å ha så mange medlemsfordeler som de vil.

Når det gjelder tariffestede fordeler, mente Akademikerne at alle arbeidstakerne har de samme rettigheter og forpliktelser etter tariffavtalen. Men en del ordninger er forbeholdt tillitsvalgte, for eksempel kursing som i en viss utstrekning blir finansiert ved tilskudd fra arbeidsgiverne.

SAMTALE MED BEFALETS FELLESORGANISASJON (BFO) V/ JOSTEIN ANFINSEN

1. BFO tilbyr sine medlemmer en rekke tilbud på varer og tjenester. For BFO er det tre viktige forhold som må være ivaretatt i forhold til medlemsavtalene. De må være av god kvalitet, tilgjengelig for alle medlemmene og til slutt ha varighet over tid.

BFO har følgende medlemsfordeler: Forsikringsavtale, bank- og kredittkortavtale, telefonavtale, bensinavtale med, boligalarmavtale, leiebilavtale, rabatt på abonnement på Dine Penger, økonomisk rådgivning, treningsavtale med S.A.T.S og Elixia, hotellavtaler og feriehus.

I tillegg har de rabatt på militærklær, friluftsutstyr, planleggingsverktøy og listverk , dører, vinduer og parkett.

BFO har dessuten en stipendordning med utdanningsstipend, en rekke regionale og lokale avtaler, samt enkelte kortvarige avtaler.

2. Ordningene er forbeholdt de organiserte, og i noen grad deres familie og venner.

Medlemmene får utsendt medlemsbevis når de melder seg inn i forbundet og dette skal fremvises ved bruk av fordelsavtalene. Kontrollen med dette varierer imidlertid noe. De har strengere kontroll med de viktigste ordningene som bank og forsikring, mens det kan være litt løsere rutiner når det gjelder de mer perifere ordningene.

3. Nei, uorganiserte kan ikke benytte seg av medlemsfordelene.

4. Litt forskjellig praksis her. Når det gjelder de løpende ytelsene som bensinavtale og telefoni, vasker BFO selv listene hvert kvartal. De sender deretter ut melding til selskapet om utmeldte medlemmer.

I andre tilfeller tar selskapet selv kontakt med forespørsel om medlemmet fortsatt er medlem. BFO har for eksempel en avtale med Vakt Service som innebærer at medlemmer som flytter skal få gratis ned og gjenoppkopling av alarm. I slike tilfeller tar Vakt Service kontakt med BFO for å kontrollere at vedkommende har krav på dette vederlagsfritt.

Det er tidkrevende å kontrollere alt, så BFO konsentrerer seg om de største avtalene.

Det er ingen kontroll med hva for eksempel banken gjør etter at de har fått beskjed om at et medlem har meldt seg ut.

5. BFO har løpende dialog med samarbeidsselskapene. De vasker selv listene, men gir selskapet melding om utmeldte medlemmer.

6. Absolutt. Medlemsfordelene er erfaringsmessig veldig viktig for mange. BFO er et av tre konkurrerende forbund, og medlemsfordelene kan være utslagsgivende for om de skal velge BFO fremfor et av de andre. Medlemsfordelene er høyt flagget her.

7. Medlemmet og selskapet er parter i alle tilfeller. BFO er kun en formidler av avtalene. Men BFO har en tredjemannsinteresse og tar derfor imot telefoner og hjelper medlemmene hvis de trenger det.

Ellers: BFO er åpne for forslag fra medlemmene om nye fordelsordninger. På deres nettsider er det en oppfordring til medlemmene om å sende mail dersom de har forslag til avtaler. Disse vil bli vurdert og fulgt opp av sekretariatet. Et eksempel er at mange av medlemmene ytret ønske om en bredbåndavtale. Det er det neste BFO skal forhandle om. Dette viser at BFO lytter til sine medlemmer.

SAMTALE MED FINANSFORBUNDET V/PER NILSEN

1. Finansforbundet har trukket seg ut av YS bank- og forsikringsavtale. De ønsker kontakt med medlemmene selv og startet et servicekontor relatert til medlemmene. De har et eget forsikringssystem knyttet opp mot et forsikringselskap, som omfatter skadeforsikring, gruppelivsforsikring og bilfinansiering. I tillegg har de bensinavtale, hotellavtale, hytteavtale, fri rettshjelp, coaching og karriereutvikling.

Merk: Finansforbundet har ikke bankavtale. Mange av medlemmene er bankansatte og er lojale mot sine arbeidsplasser. Forbundet kan vanskelig tilby bedre vilkår enn medlemmet selv kan oppnå.

2. Ordningene er forbeholdt de organiserte arbeidstakerne. Dette er Finansforbundet nøye med. Vilkår: Når det gjelder bensinavtalen får medlemmene et bensinkort som gjør at de får rabatten.

3. Uorganiserte arbeidstakere kan ikke benytte seg av fordelsordningene, heller ikke mot vederlag.

4. Når det gjelder forsikring har de et datasystem som jevnlig vasker listene når et medlem melder seg ut. Det blir da sendt ut et brev til det utmeldte medlem om at forsikringsavtalen vil opphøre. Forsikringsavtalene opphører ved hovedforfall, som vil være en gang i året. I realiteten kan derfor et medlem som melder seg ut benytte seg av forsikringsavtalen i opptil et år etter utmeldelse.

Når det gjelder bensinavtalene, sender Finansforbundet medlemslisten til vasking hvert kvartal. Fordelen vil opphøre når drivstoffselskapet vasker liten, bensinkortet vil bli deaktivert..

5. Forsikring har Finansforbundet full kontroll på selv. Forbundet fungerer som et slags mini forsikringsselskap som gjør alt fra A til B, men de har et forsikringsselskap som samarbeidspartner. Finansforbundet ønsker kundekontakten selv. De har opprettet et eget servicekontor bestående av tre forsikringsfagfolk som tilbyr utstedelse av tilbud, bestilling, rådgivning og service vedrørende finans- og forsikringstjenester.

Bensinselskapet varsles ved at medlemslister vaskes hvert kvartal.

6. Fremforhandling av fordelsavtaler er en kontinuerlig prosess og blir vurdert hele tiden

hos Finansforbundet. Fordelsavtaler er viktig, men må ikke ta fokus vekk fra fagforeningsarbeid som tross alt er hovedoppgaven til forbundet.

7. Forsikringsselskapet og de øvrige selskap ansees som avtalemotpart. Servicekontoret ordner imidlertid med det meste når det gjelder forsikring. De tar imot alle henvendelser fra medlemmene og siler dermed ut relevante tilfeller. Dette gjør systemet kjapt og effektivt.

8. Medlemmene kan påvirke hvilke medlemsfordeler som bør tilbys gjennom tillitsvalgtapparatet, som igjen retter henvendelse til forbundets sekretariat. Dersom forslaget interessant og aktuelt, skal forbundsstyret involveres.

9. Dersom forbundet får slike henvendelser, vil det måtte behandles av forbundsstyret.

10. Nei, ingen provisjon.

Ellers: Finansforbundet er opptatt av personvern. De er veldig forsiktig med å gi fra seg opplysninger om medlemmene. Kun de selv har tilgang til medlemsporteføljen, den sender de aldri fra seg.

Finansforbundet har også kollektive forsikringsordninger. Dette er innbo-/løsøreforsikring og ulykkesforsikring. Disse ordningene er imidlertid frivillige.

SAMTALE MED LEGEFORENINGEN V/ANNE TORILL NORDLI OG OLAV RABBEN

1. Legeforeningen fyller til daglig to roller. På den ene siden er de en fagforening, og herunder kommer fordelsavtalene inn. På den andre siden er de en forvaltningsbedrift, der de bla. forestår spesialutdannelse av leger, og godkjenner de leger som utdanner seg til spesialister. I tillegg bevilger de støtte til utdanning. På denne måten er legeforeningen en forening som er i kontakt med alle legene, uansett om de er medlem av fagforeningen eller ikke. Men det er uansett slik at 93-95 % av alle leger er medlem i fagforeningen til den norske lægeforening.

Legeforeningen har følgende medlemsfordeler: Bank og forsikring, herunder kommer en ansvarsforsikring for leger, bensinavtale, internettavtale, pc-avtale, hotell- og reisebyrå- avtale, samt rabatterte togreiser.

2. Ordningene er forbeholdt de organiserte. Medlemsbevis må fremvises for å kunne benytte noen av ordningene. Medlemsbeviset er kvittering for betalt kontingent. I tillegg har de legene som ønsker det et ID-kort. Foreningen vedkjenner seg at det er ulik grad av oppfølging på dette punktet.

Legeforeningen har ordninger som gjelder for alle leger, uavhengig om de er medlem i Legeforeningen eller ikke, blant annet kan nevnes Lånefondet (lån til privat praksis), Utdanningsfond II og III (støtte til legers videre- og etterutdanning), SOP (sykehjelp- og pensjonsordningen for leger) og Villa Sana, Modum Bad (tilbud til utbrente leger). Ordningene har vært og er finansiert av folketrygden gjennom avtaler med staten om takster fra privat legepraksis.

3. Legeforeningen sender lister over medlemmer til de selskapene som de har avtaler med.

4. Det er bare når det gjelder bank- og forsikringsordningene det er en jevn kontroll. Legeforeningen sender opplysninger til bank- og forsikringsselskapene som foretar vasking av medlemslistene. Det er ingen spesiell oppfølging på de andre ordningene. Bensinkortet beholdes for eksempel på samme vilkår som tidligere. Ansvarsforsikringen, administrerer legeforeningen selv. De innkrever forsikringspremien selv, og et av vilkårene i denne forsikringen, er at forsikringen sies opp hvis et medlem melder seg ut.

5. Nei, det er ikke etablert varslingsordninger i særlig grad. Det er et unntak ved bank- og forsikringstjenesten. Her sender foreningen ut varsel til bankene og forsikringsselskapene som har lister til vasking. I avtalen med bank- og forsikringsselskapene er det inntatt et punkt om at det jevnlig skal foretas vasking av listene. De ser det som en selvfølge at det blir fulgt opp i praksis.

6. Legeforeningen er hele tiden inne på markedet og vurderer det, men de er ikke så ofte ute og forhandler om nye avtaler. De er opptatt av at fordelsavtalene skal ha et langsiktig perspektiv.

7. Medlemmet og selskapet er avtalemotparter. Det vil si at det enkelte selskap har ansvaret for å si opp avtalen. Det spesielle her er ansvarsforsikringen, hvor legeforeningen inngår avtale med leverandøren om levering av forsikringen. Men det er forbundet som står for innkreving av premien m.v. Forsikringsvilkårene tilligger imidlertid selskapet. Denne forsikringen er kollektiv, men det enkelte medlem kan reservere seg.

8. Det enkelte medlem kan komme med tilfeldige innspill og ønsker om nye ordninger, men ikke gjennom den demokratiske veien. Det blir ikke foretatt noen systematisk innsamling av medlemmers ønsker. Avtale om bank- og forsikring er imidlertid godkjent av sentralstyret.

9. Nei, forbundet har ikke styreverv i de samarbeidende selskapene.

10. Forbundet mottar ingen provisjon eller gjenytelse fra selskapene.

Legeforeningen etterlyste også et spørsmål som vi egentlig ikke hadde tenkt å ha med som en problemstilling. Nemlig; hva får foreningen ut av avtalene til sin fordel? Dvs. hvilke provisjoner og lignende, kan man få ut av slike ordninger med medlemsfordeler, når man forhandler på vegne av en slik kundemasse? Vi sa at vi ikke hadde tenkt så mye på dette problemet, men at enkelte av de forbundene vi har vært oss, oppgav at de ikke hadde noe igjen for å drive med medlemsfordeler selv. Legeforeningen var nok ikke sikre på at dette var noe som stemte for alle foreningene, som administrerer en del medlemsfordeler.

SAMTALE MED LANDSORGANISASJONEN V/MORTEN BRENNÅ

1. LO har et stort ansvar ved å fremforhandle medlemsfordeler, og de har samlet alle sine medlemsfordeler i et program de kaller LO-favør. Men også i LO finnes det enkelte forbund som har noen få egne medlemsfordeler, men dette er ikke særlig vanlig. LO-favør omfatter de fleste tradisjonelle medlemsfordelene.
2. Fordelene er kun forbeholdt medlemmene. LO-favør har et eget magnetkort, som fungerer som medlemsbevis.
3. De uorganiserte kan ikke benytte seg av noen av fordelene som LO har fremforhandlet.
4. I LO, er det organisasjonen som står som forsikringstaker. De administrerer all forsikring gjennom selskapet ”medlemskortet a/s”, som administreres av Sparebank1 og LO i fellesskap. Forbundet har derfor et svært tett forhold til medlemmene på dette feltet, og det er de som informerer hvert enkelt medlem som evt. melder seg ut. Det er årspremier på forsikringene, og medlemmene kan da i praksis sitte forsikret på en gunstig avtale, i flere måneder etter at de har meldt seg ut. Utenom forsikringsdelen, er det hvert enkelt forbund som sørger for å vaske medlemslistene sine opp mot selskapene. Her foreligger det altså egne rutiner i hvert forbund.
5. I LO-favør programmet, er det opprettet en egen database med medlemsoversikter. LO har oppslagsrett og innsynsrett. Forbundet kan bekrefte medlemskap ved forespørsler. Men det er kun på forsikringsdelen, der LO driver virksomheten på vegne av forsikringsselskapet, at de har full oversikt over utmeldinger, og at medlemmene varsles. For eksempel på banktjenester foreligger det ikke noe system for å fenge opp de som melder seg ut. Det er opp til hvert enkelt medlem å melde fra til banken ved henvendelser, om de er medlem eller ikke. De enkelte arbeidstakerne forholder seg til sin bank på hjemstedet, som er i Sparebank1-kjeden. Ved for eksempel låne- og innskuddsfordeler, er det sannsynlig at utmeldte medlemmer beholder fordelene de fikk via medlemskapet.

LO-favør kortet kan deaktiveres. I de tilfellene der kortet benyttes elektronisk, vil en slik deaktivering, medføre et definitivt opphør av fordelene. For eksempel kan kortet benyttes ved bensinstasjoner for å få pumperabatten.

6. For LO er medlemsfordelene svært viktige og attraktive. De er stadig ute i markedet for å skaffe gode ordninger. Medlemsfordelene omtales som den 13.månedslønnen. LO mener at medlemsfordelene er en stor del av organisasjonsretten. Konflikter innen dette feltet, og selvsagt på tariffområdet, er tunge konflikter. LO har jevnlig forhandlinger med alle tjenesteyterne, som regel en gang i året.

7. Når det gjelder den kollektive hjemforsikringen, er det LO som er avtalemotpart til selskapet. Alt av forsikringer administrerer LO selv, og dette er selvbærende. Dette sammensatte avtaleforholdet er et komplisert system. LO mener likevel at de på forsikringsområdet får et tett forhold til medlemmene, og de prøver å løse alle de konfliktene som måtte oppstå på dette feltet.

Men ellers er det opp til særforbundene å tilslutte seg de fordelene som er fremforhandlet. På dette nivået, er medlemmene avtalemotpart til selskapene.

Ellers: Se referat fra samtale i NTL. Her kommer LOs rolle enda klarere frem.

SAMTALE MED NORSK FENGSELS- OG FRIOMSORGSFORBUND V/ HARRY JAKOBSEN

1. Foruten de fordelsordninger som ligger i medlemskortet LO – favør har NFF følgende fordelsordninger: Bensinavtale, kredittkort, utdanningskreditt i LOstats Utdanningsstipend ved videreutdanning, bokstøtte og stipendstøtte til studieturer for fengselsaspirantene, juridisk bistand, gratis kurs, SATS – avtale, gratis innmelding, feriehytter til leie, hotellavtale.
2. Ordningene er kun forbeholdt de organiserte arbeidstakerene. Medlemmene får LO favør kortet samt bensinkort.
3. Uorganiserte kan ikke benytte seg av fordelsavtalene, de er forbeholdt medlemmene.
4. Fordelsavtalene opphører ved utmeldelsesdato med unntak av SATS og hotellavtalen. Bensin- og kredittkortet blir for eksempel sperret. Det sendes sperreliste til disse en gang i måneden. Dette gjør at medlemsfordelene blir reelle. LOfavør-forsikringer har egne bestemmelser.
5. Det er etablert varslingsordninger i form av vaskerutiner. NFF er et lite forbund med ca. 3000 medlemmer, og vasker derfor listene ved behov, ca. hvert femte år. De mener de har kontroll på endringer i medlemsmassen med de rutiner de har i dag. Men i realiteten kan et utmeldt medlem benytte seg av fordelsordningene i opptil fem år etter utmeldelse!
6. NFF ser kontinuerlig på nye fordelsavtaler, men etter at LO kom med sitt fordelskort, dekker det en god del. Dersom medlemstallet i organisasjonen skulle synke mener de det er viktig å se på årsaken. Et mulig trekkplaster for NFF kunne være å sette ned medlemskontigenten, den er per dags dato forholdsvis høy. NFF har et konkurrerende YS - forbund som opererer med mye lavere kontingent. Det er imidlertid ikke sikkert at fordelsavtaler hjelper, for eksempel dersom det skulle bli stor nedbemanning eller lignende i kriminalomsorgen kan det være en mulig årsak til synkende medlemstall.

7. På forbundets egne avtaler er det selskapet som er avtalemotpar, mens det i LOfavør-systemet er LO som er avtalemotpart.

8. Ja, når det gjelder kollektive forsikringsordninger er det landsmøtet som bestemmer dette gjennom vedtektene og medlemmene har forslagsrett på landsmøtet gjennom sine lokale avdelinger.

Når det gjelder fordeler gjennom LO, er dette lagt inn i LOfavør-kortet, og disse blir fortløpende vurdert i forhold til utviklingen i samfunnet.

9. NFF har styreverv i samarbeidsorganer tilknyttet fagbevegelsen der de har interesser. De anser dette som uproblematisk.

10. Nei, ingen provisjon.

SAMTALE MED NORSK TJENESTEMANNSLAG V/BRIT RENNGÅRD

1. NTL benytter også LOs favør-fordeler som sine medlemsfordeler. De er underlagt dette programmet, som alle de andre underorganisasjonene til LO. Men i tillegg har NTL avtale for privattelefoni. Som forbund, kan NTL påvirke hva som skal omfattes i Favør-fordelene. Dette bestemmes i fellesskap av alle medlemsforbundene, og de store forbundene har større innflytelse enn de små. De små forbundene har færre representanter i de forskjellige samarbeidsorganene som er opprettet. I LOs fellesutvalg er alle representert. Ut over dette, blir det drevet "lobbyvirksomhet".

Hvert forbund står fritt til å inngå egne avtaler, men det er ønskelig at de enkelte forbundene, ikke svekker fellesskapets avtaler. Flere bensinkjeder ønsker avtaler med forbundene. Pga. LOs størrelse kan de gi liten rabatt for hele LO-området, men større rabatt bare for et forbundsområde. Noen få av forbundene har slike avtaler utenom. Dette er også et lojalitetsspørsmål. Det er for øvrig et krav fra LOs side, at leverandørene skal være landsdekkende.

Men det er mye ulikheter innen hvert enkelt forbund under LO. Forbundene ønsker og prioriteter forskjellig. NTL hadde for eksempel pågang for å ha gruppelivsforsikring. Forbundet har forsøkt å opprette både en gruppelivsforsikring (på 80-tallet) og en uføre- og ulykkesforsikring (på 90-tallet), men det endte etter et par år opp med at det ikke ble med mange nok. Kredittilsynet ga derfor ikke konsesjon til en videreføring.

Mange medlemmer ønsker seg en LOfavør Bilforsikring, men foreløpig har forbundet ikke klart å få forsikringsselskapet til å gå med på å innføre en slik medlemsfordel.

Det har vært forespørsel fra medlemmene også om en campingvognforsikring. Dette ville i så fall gjelde få medlemmer, så slike forespørsler har ikke vært fulgt opp videre.

2. JA. Renngård henviser til den pågående transportstreiken. De organiserte har et apparat i ryggen, som kun er forbeholdt dem. For eksempel har LO egne advokater, der saker blir prosedert og dekket av LO og det aktuelle forbundet på vegne av den organiserte, f. eks. i arbeidskonflikter. Medlemsfordelene er et av de beste uttrykkene for at dette er en særrettighet ved å være organisert. Videreutdanningsfond for medlemmenes kompetanseoppbygging er også kun forbeholdt de organiserte, og

fagbevegelsen holder sine kurs kun for tillitsvalgte og medlemmer. Men dette vil igjen være av nytteverdi for alle de ansatte på arbeidsplassen.

Det er ikke aktuelt å la andre få del i disse fordelene, selv om de betaler et vederlag. De er forbeholdt medlemmer.

3. Ikke aktuelt, se ovenfor.

4. Fordelene gjelder som utgangspunkt under medlemskapet. Noen forbund har kollektive ordninger, ellers tegner det enkelte medlem individuelle avtaler. Det er svært få fordeler som oppstår via medlemskapet som sådan. Men kollektiv hjemforsikring må alle betale for, uansett om de ønsker den eller ikke. Og et ektepar der begge er LO-medlemmer, må betale begge to. Men disse slipper egenandelen ved en skade og i noen tilfeller doubles beløpsgrenser på enkeltgjenstander og lignende. Dette innser Renngård at er litt kontroversielt, men hun påpeker at da ordningen ble innført i 1980, så hadde de som allerede var medlemmer, anledning til å reservere seg. Men nå må alle betale for denne ordningen, og alle vet dette ved innmeldingen.

Når man melder seg ut av NTL, opphører den kollektive hjemforsikringer, med en karenstid på to måneder. Det er forbundets medlemsregister som angir om Kollektiv Hjemforsikring er gjeldende. Ved dødsfall kan etterlevende beholde forsikringen mot et lite vederlag. (Se punkt 3.)

Men når det gjelder andre fordelsordninger, finnes det ikke noe kunderegister til å følge opp evt. utmeldinger. Medlemsbasen i Favørsystemet, og medlemsbasen hos hvert enkelt forbund, kan ikke benyttes til å vaske medlemslister, med mindre forbundet har avtalt dette. Det er altså ingen kontroll med at utmeldte beholder fordelsordninger, utover den kollektive hjemforsikringen.

Pensjonister i NTL får for eksempel beholde Kollektiv Hjemforsikring, uten å betale kontingent eller forsikringspremie. Men dette er en bevisst satsning fra LO. Men Renngård tror det er en grense på dette snart, det blir kostbart for forbundene å opprettholde slike medlemsfordeler. Arbeidsledige medlemmer får beholde medlemskapet mot en egen tilknytningsavgift. Men arbeidsledige som ikke har vært medlem da de ble ledige, kan ikke melde seg inn i forbundet.

5. Tilknytningen til Kollektiv Hjemforsikring krever at forbundets medlemsregister er oppdatert og at medlemsforholdet er i orden. Ved en utmelding blir dette registrert hos NTL, og vedkommende har ikke lenger forsikringen (etter 2 måneder, som nevnt under punkt 4).

Forbundet "vasker" medlemsregisteret mot aktuelle andre registre (eks Folkeregisteret) med et par års mellomrom, for å bli oppdatert på navne- og adresseendringer som medlemmene selv ikke har sagt fra om - og for å finne ut om noen medlemmer er døde, uten at forbundet er blitt varslet om dette. De døde blir deretter registrert, og Kollektiv Hjemforsikring gjelder ikke lenger.

Hver måned sender forbundet oppdatert medlemsinformasjon til LOfavør-administrasjonen (LOfavør Medlemskort AS). Her framgår hvem som er utmeldt eller døde siden sist, og hvem som er nye medlemmer.

Forbundet sender ingen medlemsinformasjon til andre, samarbeidende selskaper. LOfavør-administrasjonen har heller ikke tillatelse fra NTL til å sende oversikt over deres medlemmer videre til disse. Hvis de andre selskapene ønsker å vaske sitt "NTL-register", må de i så fall sende over sine lister til LOfavør-administrasjonen som så kan foreta vaskingen. På dette området har NTL foreløpig ingen faste rutiner, men det er ønskelig å bygge opp noe.

Det samme gjelder for så vidt i forhold til andre selskap i SpareBank 1 Gruppen, eks behandles SpareBank 1 Livsforsikring og SpareBank 1 Skadeforsikring i denne sammenhengen som en hvilken som helst samarbeidspartner. Det er kun LOfavør Medlemskort AS som har tilgang til hele registeret (selv om dette også er et selskap i SpareBank 1 Gruppen).

Dette er et komplisert system, for å beskytte medlemslistene mot uønsket bruk og oppfylle de regler som Personregisterloven/nå: personopplysningsloven inneholder.

Det finnes i dag ikke noe vaskesystem for sjekk av tilknytning til andre medlemsfordeler ut over Favørbasen. Det tar svært mye tid og ressurser for å opprette slike andre baser. I året er det ca. 3000 utmeldinger fra NTL. Fellesforbundet har f.eks mistet ca. 14 000 medlemmer det siste året. Så det er faktisk slik at svært mange helt sikkert går rundt og høster av andre fordeler som de egentlig ikke har krav på, selv om de ikke lenger har Kollektiv Hjemforsikring. Renngård mener det er et helt klart standpunkt at fordelene SKAL være forbeholdt medlemmer, men at dette ikke blir fulgt opp tilstrekkelig i praksis.

6. NTL vil nok ikke tenke i de baner. De forsøker å vær mer aktive på fagforeningssiden, og vil gjerne helst profilere på de andre primæroppgavene. De er som organisasjon, mer opptatt av lønns- og arbeidsvilkår. Det er her de har satt sin hovedfokus.

7. Utenom favørsystemet., så må medlemmet forholde seg til det enkelte selskap på et helt privat kundeforhold

8. Det skjer stadig at medlemmene tipser forbundet (skriftlig eller muntlig) om forbedringspotensiale i vilkårene i eksisterende forsikringsordninger. Dette tar forbundet opp med LOfavør-administrasjonen og følger opp i Fellesutvalget. Forbundet følger også opp dette på eget initiativ, hvis de for eksempel ser at det er urettferdigheter i forbindelse med konkrete forsikringsoppgjør (men dette vil da gjelde for senere oppgjør, ikke i et tilfelle som allerede er oppstått).

Henvendelser med forslag til medlemsfordeler ut over forsikring blir vurdert i forbundet, og enkelte følges opp. Forutsetningen må være at det er fordeler som mesteparten av medlemmene i utgangspunktet kan ha nytte/glede av, og at det ville være mulig å få til noe landsdekkende på området.

NTL har ikke noe fastlagt system for slik påvirkning fra medlemmenes side, men det kommer også ofte opp forslag fra lokale organisasjonsledd i tilknytning til forbundets landsmøter (i samsvar med forbundets vedtekter for forslag til landsmøtet generelt).

9. Forbundet har ikke styreverv i noen av selskapene utenom arbeiderbevegelsen.

Når det gjelder Sparebank 1 Gruppen AS, har forbundet aksjer i dette selskapet. Dette er ikke så mange aksjer at det er naturlig å invitere NTL til en plass i styret. Men LO og forbundene er til sammen en stor eier i Gruppen, og det er gjort en avtale om at LO skal ivareta også forbundenes eierinteresser. LO har derfor en plass i styret for Gruppen samt en vararepresentant. Disse plassene er i dag besatt med LOs hovedkasserer på fast plass og Fellesforbundets hovedkasserer som vara.

Ferie- og Fritidsorganisasjonen Folkeferie er hovedleverandøren av feriereiser som medlemsfordel i LO-favør. Dette er en organisasjon innen arbeiderbevegelsen, og forbundet er (som nesten alle andre forbund) medlem i Folkeferie. Som et stort forbund er det naturlig at NTL tilbys en plass i styret, og Renngård sitter der for NTL.

Et tilbud om en styreplass fra andre ville bli vurdert ut fra vinklingen om forbundet eller deres medlemmer ville hatt nytte av at forbundet takket ja til plassen. Men forbundet ville ha utvist stor forsiktighet, hvis de mente at det lå utenforliggende hensyn til grunn for invitasjonen til styreplassen. Tvilstilfeller ville blitt diskutert i forbundsledelsen eller eventuelt i forbundsstyret.

10. Nei. Forbundet har ingen provisjon e.l. fra noe samarbeidende selskap. Forbundets arbeid med forsikring eller andre medlemsfordeler dekkes av forbundets ordinære inntekter - slik som alt annet arbeid ved forbundskontoret.

Ellers: Også før Favør-systemet, var LO og underorganisasjonene opptatt av medlemmenes ve og vel. De hadde da noe de kalte "24 timers medlemskapet". Medlemmene skal tas vare på også utenom arbeidstiden.

SAMTALE MED POLITIETS FELLESEFORBUND V/ JØRGEN HELLWEGE

1. Hellwege ønsket å si litt om fagforeningens rolle. Han mente at forbundet skulle ha to hovedfunksjoner, nemlig makt og struktur. Først og fremst er forbundene en merkevare knyttet til politiets rolle, og skal skape fellesskap. Men dette er likevel ikke nok i dag. Og dette bringer en over til det faktum at heller ikke rene forsikringsordninger er nok i dag, som en medlemsfordel for denne yrkesgruppen.

Politifolk som ble anmeldt i arbeidet sitt, fikk tidligere ikke juridisk hjelp av arbeidsgiver før de ble formelt siktet. Derfor måtte fagforbundet innføre slik økonomisk støtte. Disse midlene kunne også brukes i en privat straffesak. Dette sier litt om hvordan utviklingen i samfunnet også må følges av forbundene, for å være attraktive overfor medlemsmassen.

Forbundet har nå omfattende forsikringsordninger. De har også omfattende økonomisk bistand til juridisk hjelp.

I tillegg har forbundet bensinavtale, mobiltelefoni, rabatterte ekstremtøy/turklær, leiebilavtale og kredittkortavtale.

PFF har også opprettet streikekasse for medlemmene. Pengene får man tilbake når det ikke blir aktuelt med streik. Kassen ble opprettet i 1995, da politiet fikk streikerett.

PFF mener at det ikke er så viktig med mange medlemsfordeler, men de skal være gode.

2. Hellwege sier rett ut at forbundet ikke har vært opptatt av gratisspassasjerene. De har ikke ressurser til å følge opp dette på en effektiv måte, og har valgt å prioritere andre oppgaver som de ser på som mer viktige. Forbundet har startet med medlemskort nå, men ellers har de vært ”slappe” på dette området.

3. De uorganiserte får for eksempel låne hytter som forbundet eier og leier ut til medlemmene. Men de uorganiserte må betale et mellomlegg.

4. PFF har som mål å opprette løpende kontakt med selskapene de har avtaler med.

5. Dette vil medføre at det skal opprettes rutiner for vasking av medlemslister. PFF ønsker etter hvert en bekreftelse på at utmeldte medlemmer etter hvert må over på normal pris for tjenestene.

6. PFF sier at de ”tyner” selskapene maksimalt. Som forbund er de stadig ute i markedet og orienterer seg. Som forbund samarbeider de med de samme forbundene i hele Norden. Et nytt tema er forsikringer mot kritisk sykdom. Dette for å gi medlemmene et pusterom ved sykdom, rent økonomisk. PFF er svært fokusert på medlemsfordeler. De ønsker å forhindre en reduksjon i medlemsfordelene. Medlemmene har forskjellig hovedfokus ved et medlemskap, men de ønsker å fange opp ”alle”.

PFF er svært åpne for forslag fra medlemmene mht. hvilke fordelsordninger som skal fremforhandles. Forbundet har opprettet overordnede retningslinjer for fordelene. Det skal være få, men gode fordeler. Det skal være mye aktivitet rundt fordelene, dvs. at de skal følges opp og utvikles hele tiden. Avtaler skal sies opp hvis de ikke lenger er gode nok. Tilbudet må være landsdekkende. Det er også et ønske at fordelene skal dekke inn kontingenten.

7. Det enkelte medlemmet må forholde seg til selskapene selv på detaljplanet. Forbundet bare oppretter og sier opp avtalene som helhet med de aktuelle selskapene.

Ellers: Også PFF har kollektive forsikringsordninger. Dette er gruppelivsforsikring og innboforsikring. Men PFF gir medlemmene rett til å reservere seg mot de kollektive ordningene, dersom medlemmene ikke ønsker dette.

SAMTALE MED SIVILØKONOMENE V/KRISTIN TVEITNES

1. Når det gjelder medlemsfordelene, så har Siviløkonomene, styrevedtak som utgjør retningslinjene for medlemsfordelene. Det er noen få hovedmål, f.eks at fordelene skal ha faglig relevans. De skal være unike og landsdekkende for medlemmene. Fordelene er både økonomiske og ikke- økonomiske. For eksempel nettverksmøter som driftes av medlemmene selv.

Andre fordeler er bla. juridiske hjelp. Her er det en karenstid på tre måneder, og gjelder kun i arbeidsrettslige tvister. Advokatene hadde 300 saker i 2003.

En annen fordel er karriereservice, der medlemmene kan møte rådgivere.

Siviløkonomene har inngått et samarbeid med Futurestep AS. Når medlemmet har registrert seg i Futuresteps database, kan vedkommende få en times gratis konsultasjon hos en av Futuresteps konsulenter. Foreningen har også bygd opp et nettverk av uavhengige coacher samt inngått et samarbeid med Podium Gruppen, totalt 32 coacher. Det første møtet med coachen er uforpliktende og vederlagsfritt for foreningens medlemmer. Aktuelle temaer kan være balanse mellom jobb, familie og fritid og forberedelse til karriereskifte eller utvikling. Foreningen samarbeider også med et rådgivningsfirma som hjelper medlemmer ved nedbemanninger, og ellers driver konsulentarbeid for å få folk ut i arbeid.

Lønnsstatistikk er et viktig medlemstilbud. Denne ligger på nettet, og gir medlemmene et grunnlag for å sammenligne lønn og til å vite ca. hva de kan forhandle om. 85% av medlemmene i Siviløkonomene, er ansatt i det private næringslivet. Også firmaene kan kjøpe denne lønnsundersøkelsen, som viser årslønn etter utdanning, erfaring og lignende.

Siviløkonomene har også bank- og forsikringstjenester, som er den samme avtalen som Akademikerne har fremforhandlet.

De har også en drivstoffavtale.

Medlemmene tjener inn kontingenten ved å benytte fordelene, og Siviløkonomne har ingen provisjon på det de tilbyr av fordeler.

Siviløkonomene har også avtaler med seks internasjonale skoler, som gir relevant utdanning, og som er anerkjente.

2. Tilbudene er kun for medlemmer. Medlemsnummeret benyttes som evt. bevis for medlemskap.

3. Nei, uaktuelt.

4. Siviløkonomene sender ut et varsel når medlemmer melder seg ut, f.eks til bensinselskapet. Men det foreligger ingen praktisk kontroll med hva som skjer med bensinavtalen. De utmeldte kan antakeligvis benytte kortet sitt videre.

Vasking av medlemslister er mest relevant i forhold til de økonomiske medlemsfordelene i bank og forsikringsselskapet. Det er her det er mest penger å spare for medlemmene og dette er også foreningens viktigste samarbeidspartner.

Siviløkonomene sender brev til alle medlemmer som melder seg ut, eller må slettes (dvs. dersom de ikke har betalt kontingent på 1,5 år) om at de nå blir utmeldt og dermed mister de fordelene de har hatt tidligere.

Når det gjelder vask av registre, så sendes liste over alle medlemmer med medlemsnummer, navn og adresse til banken ved behov. Hittil har dette blitt gjort ca. en gang pr. år. Avtalen er at listene kun skal brukes til vask av registeret. Dersom DnB-konsernet skal gjennomføre utsendelser til Siviløkonomenes medlemmer får de egne lister, og utsendelse kan kun skje etter avtale og etter at materiellet (brevet eller brosjyren) er godkjent av dem.

Etter at listene er vasket sender forsikringsselskapet en oversikt over personer som har medlemsbetingelser, men som ikke lenger er medlem til Siviløkonomene. De godkjenner denne listen før kundene får betingelsene endret. I praksis kan et medlem melde seg ut like etter at listen er vasket og beholde medlemspriser i et helt år før betingelsene endres. Dette får ingen konsekvenser for den det gjelder (ikke tilbakevirkende kraft). Det samme gjelder for lån. Renten blir satt opp etter neste vask.

5. Har en ansatt, som følger opp databasen. En del av fordelene ligger på internett, og da må man ha passord og tilgang for å benytte seg av dem. Men her vil sjansen for at medlemmene lar andre benytte fordelene, være stor. De kan aldri sikre seg mot at

medlemmene gir andre tilgang med sitt passord osv. Det er også tillatt å ha med en gjest på nettverksmøtene. Disse drives at medlemmene selv, og det er et særegent trekk ved dette forbundet, at medlemmene tar mye initiativ selv for å danne faggrupper og lignende.

6. Ja.. Siviløkonomene har fått en del pressedekning på sine utradisjonelle medlemsfordeler, og dette tror de er viktig. Nytenkningen til forbundet tror Siviløkonomene at virker forlokkende på nye medlemmer. De forsøker å være litt mer moderne og karrierebevisste når det gjelder satsning på medlemsfordelene.

7. Det er stort sett det enkelte medlem som må forholde seg til for eksempel rådgivende selskap. Siviløkonomene formidler kontakten, og det er for eksempel vanlig med en gratis samtale hos rådgiver, og så får man en gunstig pris ved videre oppfølging.

8. Siviløkonomene har ingen retningslinjer her. Medlemmene gir tilbakemelding enten pr. e-post, telefon eller på andre måter dersom de har innspill å komme med. Det hender ikke så veldig ofte. De fikk imidlertid noen henvendelser da rabatten på drivstoff ble endret og tilbudet ble dårligere. Da valgte de å inngå drivstoffavtale med Esso i stede for Shell.

De gjennomførte en større medlemsundersøkelse i september 2000 og hadde da med en del spørsmål relatert til de ulike medlemsfordelene og bruken av disse. I juni 2003 gjennomførte de en ny medlemsundersøkelse der de også hadde med spørsmål blant annet årsak til medlemskap, hvor relevant ulike medlemsfordeler var i forhold til medlemskap etc.

9. Nei.

10. Nei, ingen provisjon.

Ellers: Siviløkonomene (tidligere Norske Siviløkonomers Forening), har også tidligere vært svært nyskapende. De forsøkte å etablere en arbeidsledighetsforsikring, men denne ble stoppet av myndighetene.

SAMTALE MED UTDANNINGSFORBUNDET V/ OTTAR SKOGSFJORD

1. Utdanningsforbundet har følgende fordelsavtaler: Forsikring, strøm, hotellavtale, mobilavtale bankavtale og bensinavtale.
2. Ordningene er forbeholdt organiserte arbeidstakere. Medlemmene har medlemskort.
3. Medlemsfordelene er forbeholdt medlemmene, og uorganiserte kan således ikke benytte seg av disse.
4. De ordningene Utdanningsforbundet selv administrerer som innbo-, reise- og grunnforsikring opphører når medlemmet melder seg ut, likevel slik at ordningen løper til hovedforfall.

For ordninger hvor samarbeidende firmaer er involvert som hotellavtalen og telefonavtalen, vasker Utdanningsforbundet selv listen to ganger i året.

Medlemsfordelene vil da opphøre for det enkelte medlem.

Vaskingen skjer noe forskjellig avhengig av samarbeidspartner. Her er det i realiteten tre alternativer:

- a) Utdanningsforbundet foretar selv vaskingen,
- b) samarbeidspartneren foretar vaskingen, eller
- c) vaskingen foretas av en aktør som er spesialist på dette.

I alle tilfeller sikrer de seg slik at dataene ikke kommer på avveie.

Et eksempel: De skal nå i samarbeid med Cresco/Unique sende DM til alle medlemmer som ikke har Unique-konto. Denne utsendelsen vil bli foretatt av Cresco/Unique. De får da en fil med adresselister til dette oppdrevet. Filen blir deretter slettet. Dette mener de fungerer, det bygger på tillit.

Dersom det skjer feil med vaskingen slik at medlemmer ikke får det de har krav på, vil Utdanningsforbundet rette opp feilen. De har hatt noen få tilfeller hvor medlemmet gjennom en forsikringsagent har tegnet hjem-/reiseforsikring og som av en eller annen grunn ikke har blitt registrert hos Utdanningsforbundet. Feilen har blitt oppdaget når skade har oppstått. Dette har ikke voldt noe problem. Dersom det kan sannsynliggjøres at det er Vesta eller Utdanningsforbundet som har gjort feil, så blir forsikringen tilbakebetalt.

5. Utdanningsforbundet vasker medlemslisten og gir samarbeidende selskaper melding om utmeldte medlemmer.

6. Nei. Det er vanskelig å få til bedre ordninger hvis medlemstallet synker. De er alltid ute etter å ha gode ordninger. Det er ikke noe mål og ha mange ordninger, heller få og gode.

7. Anser medlemmet og det samarbeidende selskapet som avtalemotparter. Når det gjelder forsikring anses forbundet som forsikringstaker (og medlemmet slutter seg til dette).

8. Utdanningsforbundet tar imot og vurderer innspill fra medlemmene dersom det er ordninger de ønsker seg. Mobiltelefonavtalen er et eksempel på en ordning som er kommet i stand på bakgrunn av ønsker fra medlemmene. Det siste er en leiebilavtale som har kommet i stand etter ønske fra medlemmene.

Ikke alle innspill fra medlemmene har Utdanningsforbundet kunne tilby som medlemsfordel, som for eksempel datautstyr og sportsartikler. Hva gjelder datautstyr så ble dette grundig utredet og fine tilbud fra interesserte tilbydere ble innhentet. Grunnen til at de ikke gikk inn på en slik avtale, er at datautstyr er et produkt i rivende utvikling. De innså snart at de ikke ville kunne klare å følge med slik at de kunne garantere at medlemmene til enhver tid fikk utstyr som var konkurransedyktig i kvalitet og pris.

9. Utdanningsforbundet er den desidert største kunden i sitt forsikringsselskap. I selskapets representantskap sitter noen representanter for kundene. Skogsfjord sitter i representantskapet som representant for den største kunden.

10. Ja. Utdanningsforbundet har provisjon fra alle samarbeidspartnere. Denne provisjonen skal dekke alle kostnadene med kontoret til medlemsfordeler: lønn til 5,4 ansatte, husleie, telefon osv. Dette mener de fungerer. De anser seg ikke som selskapets ”mann” i forbundet. De er ikke kjøpt og betalt av samarbeidspartnerne. Deres oppgave er å serve medlemmene. Har medlemmene noe å klage på, tar de dette opp med samarbeidspartnerne.

Ellers: Utdanningsforbundet er opptatt av personvern og retter seg hele tiden etter personopplysningsloven. Dette viser seg for eksempel ved at Utdanningsforbundet selv vasker medlemslistene, de sender aldri fra seg medlemsporteføljen.

Forbundet får ingen tilbakemelding fra selskapene etter at et medlem har meldt seg ut og de har dermed ingen kontroll med hva som skjer med det utmeldte medlems tidligere fordel. Systemet bygger på tillitt. Det ville ha vært alt for omfattende å kontrollere.

SAMTALE MED YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND V/TORE HOLME

1. YS har 22 medlemsforbund. YS fremforhandler to medlemsfordeler, nemlig bank og forsikring. Disse overordnede avtalene tilbys medlemsforbundene, men det er opp til hvert enkelt forbund om de vil benytte seg av dem. I hvert enkelt særforbund er det et mye større spekter av medlemsfordeler. Disse har YS ingenting med å gjøre. Men her mente YS at det var et utviklingspotensiale for sin egen del. Det hadde fremkommet ønsker om et noe videre spekter av fordeler. YS anså det som ganske vanskelig å fremforhandle gode avtaler når man ble for stor aktør. For eksempel bensinavtaler er lettere å fremforhandle når man er liten, fordi rabattene ellers vil bli for små pga. frykt for forrykninger i markedet.

2. Medlemsfordelene er kun forbeholdt de organiserte. Dette er en helt klar intensjon, men det varierer i forbundene, hvilke medlemskapsbevis man krever.

3. Det er ikke mulig for uorganiserte å benytte seg av noen av fordelene, mot noen form for vederlag.

4. Medlemslistene vaskes hos selskapene YS har avtale med. YS oversender medlemslistene. Dette skjer ca. to ganger i året. Det foreligger ingen formell avtale mellom YS og selskapene på at dette skal gjøres og følges opp. Men YS anså dette som en helt klar forutsetning for hele forhandlings- og avtaleforholdet mellom partene. Men YS har opplevd at "vaskingen" ikke har blitt fulgt opp. Ved utmelding fanges man heller ikke opp før ved evt. neste forfall hos den saksbehandleren som er ansvarlig for det enkelte medlemmet. Og disse enkelte saksbehandlerne, blir ikke fotfulgt. YS innså at det nok skjedde en del feil på dette området.

Dersom det skulle oppstå feil ved vaskingen slik at listene ikke vaskes raskt nok, blir feilen rettet opp, men ikke med tilbakevirkende kraft.

5. Når det gjelder varslingsordninger, var ikke YS sikre på hvilke varslingsordninger som er etablert i de enkelte forbund. Men det er vasking av lister som er mest utbredt. YS mente at medlemsregistre ikke alltid var oppdaterte, og de forventet at det var noe uregelmessigheter i dette systemet.

6. Medlemsfordeler er interessant. Uansett medlemsantall. YS har et overordnet mål om at medlemsfordelene skal utjevne den kontigenten man betaler for å være medlem. YS anså at medlemsfordeler blir mer og mer sentrale og viktige. Ikke minst, så har det mye å si for rekrutteringen av nye medlemmer.

7. De konkrete avtalene mellom medlemmer og selskapene, må bringes til opphør av selskapet. Dersom medlemmer ikke betaler, eller om de avvises som kunder, vil YS få beskjed om dette. Det hendte nok at YS valgte å påta seg en slags meglingsfunksjon, dersom de to andre partene, ikke kom til enighet, eller var misfornøyde. Men dette er rent unntaksvis, og YS mente at de burde være meget forsiktige med å gå inn i de enkelte avtalene. Her kan man nemlig komme i en mellomstilling som ikke er enkel å håndtere. Sakene som de hadde vært innblandet i, hadde falt begge veier.

8. YS kjører med jevne mellomrom medlemsundersøkelser for å sjekke om deres fordelsporteføljer er i pakt med medlemmenes ønsker. De har imidlertid ingen spesielle retningslinjer på området.

9. YS sitter i representantskapet i Gjensidige NOR, som er deres største samarbeidende selskap. Styreplass er ikke aktuelt for dem, det ville blitt for ”tett” opptil ledelsen. Representantskapet er kun et kontrollerende organ.

10. Som en del av hele avtalekomplekset med Gjensidige NOR har de et eget salgskontor organisert som et AS. Dette er heleid av YS, men Gjensidige NOR besørger alle driftsutgifter.

Ellers: YS pekte på et poeng, som de selv var opptatt av, nemlig å ikke bli for sterkt engasjert i de selskapene de hadde avtaler med. YS hadde for eksempel en plass i representantskapet til Gjensidige NOR. Men de hadde takket nei til en plass i styret, for ikke å komme i fare for å få, eller bli beskyldt for å ha motstridende interesser. YS oppgav at det var andre forbund som satt i styret rundt omkring, og at dette hadde vært framme i media. Dette var et forhold som YS mente at de forskjellige forbundene, ikke likte å få frem i søkelyset.